بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية

إعداد الطالبة

لينة فارس درويش آل درويش

إشراف

الأستاذ الدكتور عبد الفتاح خليفات

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة التربوية تخصص الإدارة التربوية

جامعة مؤتة ، 2012 م

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

بسم الله الرحمن الرحيم

MUTAH UNIVERSITY

Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة

عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالبة لينة فارس آل درويش الموسومة بـــ:

العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في **الإدارة التربوية.**

القسم: الأصول والإدارة التربويه.

	التوقيع	التاريخ	
أ.د. عبدالفتاح صالح خليفات		2012/05/15	مشرفاً ورئيسا
أ.د. حسن أحمد الطعاني		2012/05/15	عضواً
د. نايل سالم الرشايدة		2012/05/15	عضواً
د. سليمان الحجايا		2012/05/15	عضواً

عميد الدراسات العلـــيا

أ.د. عبدالفتاح خليفات

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي :61710
تلفون :03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

إلى من كلَّله الله بالهيبة والوقار، إلى من علَّمنا العطاء بكل افتخار، إلى من كلَّت أنامله ليقدِّموا لنا لحظة سعادة، إلى من حصدوا الأشواك عن دربنا؛ ليمهَّدوا لنا طريق العلم، إلى القلوب الكبيرة، أبي العزيز.

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء، إلى القلب الناصع بالبياض، أُمّي.

إلى الذين شاركوني أفراحي وأتراحي، إلى من أرى من خلالهم مستقبلاً زاهراً لامعاً، إلى أخوتي الأعزاء.

إلى من تذوَّقت معهم أجمل اللحظات، إلى من تحلُّوا بالإيخاء، وتميَّزوا بالوفاء والعطاء: معهم سعدت، وبرفقتهم في دورب الحياة سرت، إلى من عرفت كيف أحبّهم، وعلَّموني ألاَّ أضيِّعهم، صديقاتي.

لينة آل درويش

الشكر والتقدير

أوَّل شكري أتوجَّه به إلى ربِّ العالمين، الذي وضعنا على الصِّراط المستقيم، وتوَّج هذا العقل، وسقاه بماء العلم، إلى من ساندونا بمسيرة الدِّراسة، وحقَّقوا ما نرجوه من أمل، إلى أساتذتنا الكرام جميعاً.

إلى الأستاذ الدكتور عبد الفتاح خليفات؛ الذي تلطَّف بالإشراف على هذا البحث، وقدَّم لي المعلومات التي أفادت هذا البحث، وأعطاني من وقته وجهده الكثير.

أتقدَّم بالشكر الجزيل لكافة أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الأصول والإدارة التربوية بكلية العلوم التربوية، الذين ما بخلوا بتقديم الدَّعم والرِّعاية في حياتنا الجامعية.

وكل الشُّكر والتقدير لكافّة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية لِمَا بذلوه من جهدٍ ورعايةٍ لنا طيلة السنوات السابقة.

فلهم مني جزيل الشُّكر والعرفان.

لينة آل درويش

فهرس المحتويات

المحتوى	الصفحة
الإهداء	أ
الشكر والتقدير	ب
فهرس المحتويات	ج
قائمة الجداول	هـ
قائمة الملحقات	و
الملخص باللغة العربية	ز
الملخص باللغة الإنجليزية	ح
الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها	**1**
1.1 المقدمة	1
2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها	3
3.1 أهمية الدراسة	4
4.1 أهداف الدراسة	5
5.1 محدَّدات الدراسة	5
6.1 التعريفات الإجرائية الدراسة	5
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	**7**
1.2 الإطار النظري	7
2.2 الدراسات السابقة	32
1.2.2 الدراسات العربية	32
2.2.2 الدراسات الأجنبية	36
3.2 التعقيب على الدراسات السابقة	39
الفصل الثالث: المنهجية والتصميم	41
1.3 منهجية الدراسة	41
2.3 مجتمع الدراسة	41

3.3 عينة الدراسة 41
4.3 خصائص عينة الدراسة 42
5.3 تصميم الاستبانة وأساليب القياس 42
6.3 تقييم أداة القياس المستخدمة 43
7.3 المعالجة الإحصائية 45
الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات 46
1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة 46
2.4 مناقشة النتائج 52
3.4 التوصيات 55
المراجع 57
الملحقات 63

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
1	خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية.	42
2	نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة.	43
3	معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وبين أدائهم على فقرات التعليم الجامعي.	44
4	معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وبين أدائهم على فقرات سوق العمل.	44
5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات التعليم الجامعي.	47
6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات سوق العمل.	48
7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية ، على فقرات التعليم الجامعي وفقرات سوق العمل حسب مستويات الكلية والرتبة الأكاديمية.	49
8	نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج.	50
9	نتائج تحليل الانحدار لاختبار أثر التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.	50
10	معامل ارتباط بيرسون بين الأداء على فقرات التعليم الجامعي وبين الأداء على فقرات سوق العمل.	51
11	قيم (ز) للمقارنة بين قيم معاملات الارتباط.	52

قائمة الملحقات

رمز الملحق	عنوانه	الصفحة
(أ)	استبابة أداة الدراسة قبل التحكيم	63
(ب)	استبانة أداة الدراسة بعد التحكيم	68
(ج)	قائمة بأسماء المحكمين	72
(د)	المخاطبات الرسمية	74

الملخص

العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر

رؤساء الأقسام في الجامعات الحكومية في إقليم الجنوب

لينة آل درويش

جامعة مؤتة 2012

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في إقليم الجنوب للعام الجامعي 2011 ، ولتحقيق أهداف الدراسة تمَّ تطوير وتصميم استبانة لغرض جمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (93) مبحوثاً، واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS16) لتحليل بيانات الأستبانة، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان أبرزها:

1. دلت النتائج أن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين لبعد التعليم الجامعي، جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أنه من الضرورة الاهتمام بهذا البعد لما له من أهمية من حيث متابعة الخريجين بعد التخرج والتعرف على نقاط القوة لديهم وتحديد نقاط الضعف للعمل على تلافيها في المستقبل.
2. كما جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لبعد سوق العمل بدرجة متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (2.34)، وانحراف معياري (0.46)، وهذا يدل على أهمية هذا البعد وتأثيره الواضح في سوق العمل.
3. دلت على أن التعليم الجامعي له تأثير على سوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أي أنّه يوجد علاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.
4. دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). في وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تعزى لمتغير الكلية، والجنس، والرتبة الأكاديمية. حيث نجد أن العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تختلف باختلاف الكلية .

أوصت الدراسة بضرورة التوافق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم العالي في الجامعات الأردنية، لضمان عدم حدوث أزمة في أعداد الخريجين خاصة في بعض التخصصات التي يتزايد فيها أعداد الخريجين مع مرور الوقت دون أن يستوعبهم سوق العمل المحلي أو العالمي.

Abstract

The Relationship between University Education and the Labor Market from the Viewpoint of Heads of Departments in Public Universities in the South Region

Lena Al Darweesh

Mu'tah University/ 2012

This study aimed to identify the relationship between university education and the labor market from the perspective of department heads in Jordanian universities in the south region of the academic year 2011. To achieve the objectives of the study was to develop and design a questionnaire for collecting data، the sample consisted of (93) subjects. It was used the package Statistical Sciences social (SPSS16) for the analysis of questionnaire data. The study concluded a set of results that were highlighted.

1. The results showed that the averages for the perceptions of respondents to the post of university education، came to a fair degree، where the mean was (2.78)، and such a result indicates that the necessary attention to this dimension because of its importance in terms of follow-up of graduates after graduation and to identify strengths and weaknesses to work on to avoided in the future.
2. The results were averages of the labor market after the average degree، where the total mean for this dimension (2.34)، and a standard deviation (0.46)، and this demonstrates the importance of this dimension and its impact is clear in the labor market.
3. The results indicated that university education has an impact on the labor market from the perspective of department heads in Jordanian Universities، the significance level ($\alpha \leq 0.05$). There was a relationship between university education and the labor market from the perspective of department heads in Jordanian universities.
4. The results indicated the presence of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$). From the viewpoint of heads of departments in universities government of Jordan in the territory of the South in the relationship between university education and the labor market due to the following variables college، sex، and academic rank. Where we find the relationship between university education and the labor market vary according to the college.

The study recommended the need for compatibility between the requirements of the labor market and the outputs of higher education in Jordanian universities، to ensure that a crisis in the number of graduates، especially in some disciplines is increasing the number of graduates with the passage of time.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدِّمة:

إنَّ تطور التعليم الجامعي في المجتمع ليس قضية كم بقدر ما هي قضية جوهر التعليم ومضمونه ومحتواه وطرائقه وكفايتها في خلق القوى البشرية العلمية والتكنولوجية القادرة على الإسهام في بناء المجتمع العصري وفعاليتها و النهوض به في المستقبل.

يشكِّل التعليم العالي عنصراً أساسياً في منظومة المجتمع، وتظهر أهميته في أي مجتمع ما بكونه أهم وسائل اللِّحاق بالدول المتطورة، والوقوف في مكان بارز ومشرف بين الأمم على أن يكون هذا التعليم من النوع المتسم بالمرونة الملبي لحاجات المجتمع، ولعلَّ ذلك ما دفع المسؤولين في واحدة من أكبر المنظمات العلمية وهي اليونسكو أن يعتبروا احد التقارير المتعلقة بالتعليم والمعروف بتقرير ديلور كمحور رئيس لمنظمتهم خلال عام 1996، ويقترح هذا التقرير تصورا لعملية التعليم والتعلم في المجتمع يمكنهم مواجهة مسارات التغير المفروض عليه والتحكم في جوانبه (العبادي، 2008).

لقد بدأ التعليم الجامعي في الأردن في أوائل الستينات عندما أنشئت الجامعة الأولى في الأردن وهي الجامعة الأردنية، وكان ذلك ضمن السياسة العامة للدولة في بناء المؤسسات الوطنية في الأردن، وازداد عدد الجامعات الحكومية، كما تم السماح للقطاع الخاص بإنشاء جامعات أهلية عام 1989 وتزايد عددها (الفرحان، 1989).

ولكنَّ الطلب المتزايد في الإقبال على التعليم العالي أدى إلى التوسع في برامج الجامعات ومرافقها بحيث تتمكن من استيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة ، مما أدى إلى وقوع نظام التعليم العالي وأجهزته وموارده تحت ضغط تسبب في إجهاد نظام التعليم العالي نتيجة زيادة أعداد الطلبة والشح في الموارد، ونقص التمويل، وتضاؤل في أعداد أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين في معظم التخصصات، إضافة إلى أن كثيرا من البرامج التي تطرحها الجامعات بحاجة إلى مراجعة دورية في ضوء المستجدات من اجل مواكبة سوق العمل في الأردن (خصاونة وآخرون، 2001).

وفي الفترة الواقعة من 2000 إلى 2006، شهد معدل الالتحاق في 12 جامعة خاصة نموا نسبته نحو 18% سنوياً، حيث كان عدد الطلبة 36642 وازداد إلى 55744. ومع ذلك، تراجعت نسب الالتحاق بكليات المجتمع المتوسطة من 30 ألفاً إلى 26215. ويعكس هذا التراجع انحيازاً للتعليم الجامعي المكون من أربع سنوات. كمان إن نوعية ومستوى التدريب في كليات المجتمع لا يتلاءم مع ما يتطلبه سوق العمل في اقتصاد قائم على المعرفة. مما يوجب على الحكومة تخصيص قدر أكبر من الموارد لتطوير نظام التعليم العالي الحالي، وكذلك تحسين فرص وصول العدد المتنامي من السكان إلى الجامعات ذات السمعة الطيبة. ويتعين أيضا على الجامعات الخاصة تغيير بعض سياسات الالتحاق بها إذ تحد القيود المفروضة على أعداد الملتحقين من قدرة الجامعات الخاصة على استيعاب العدد المتزايد من طلبة التعليم العالي، ومن المتوقع أن يصل عدد الطلبة الجامعيين إلى 92 ألفا سنويا بحلول 2013 من 50469 طالبا في 2005(مريان، 2010).

وبالرغم من الايجابيات التي واكبت التعليم العالي في الأردن إلا إن هناك مشكلات برزت ومما يتطلب تشخيص وتقويم وتحسين حتى يؤدي التعليم الجامعي وظائفه بالشكل المطلوب، وخاصة تلبية متطلبات سوق العمل من المؤهلين، حيث أن سوق العمل الأردني يواجه أيضا مجموعة من التحديات منها: انخفاض مستويات الأجور، وارتفاع معدلات البطالة حيث حافظة على معدلات مرتفعة خلال السنوات الخمسة الماضية وعدم تنظيم العمالة الوافدة، وعدم الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي سواء كان أكاديمي أو مهني وحاجات سوق العمل فعدد فرص العمل المستحدثة تقل بكثير عن عدد الداخلين الجدد لسوق العمل الأردني، وبالإضافة إلى ضعف التنسيق بين المؤسسات الرسمية، ومن هنا برزت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في الأردن من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

توسَّع التعليم الجامعي في الأردن توسعاً كمياً كبيراً، حيث أصبح عدد الجامعات الرسمية والخاصة يتجاوز 23 جامعة، بناءً على ذلك احتل الأردن المرتبة الثالثة على المستوى الدولي بعد الولايات المتحدة الأمريكية والسويد من حيث نسبة الطلاب المتخصصين بالجامعات في الفئة العمرية (18–22)، ولقد احتل الأردن موقعاً متقدماً في ميدان التعليم الجامعي في الوطن العربي، ولعلَّ هذا ما يفسر التحاق أكثر من 15 ألف طالب وطالبة من الطلاب العرب والأجانب في الجامعات الأردنية (الخطيب، 2001).

وعلى الرغم من هذا التوسع الكمي المتسارع الذي حققه الأردن في مجال التعليم الجامعي، إلا أن هذا التوسع الكمي المتسارع الذي حققه الأردن في مجال التعليم الجامعي واكبه عدداً من المشكلات، ومن أهمها بطالة الخريجين حيث تراكم أعداد الخريجين الجامعيين العاطلين عن العمل في الأردن في بعض التخصصات التي المطروحة في الجامعات.

حيث بلغ مجموع قوة العمل من السكان الأردنيين حوالي 1412134 في عام 2010، وبلغ عدد النشيطين اقتصاديا من الذكور حوالي 1152853 فردًا أو ما نسبته 81.6 % من إجمالي قوة العمل الأردنية، وبلغ عدد النشيطات اقتصاديا من الإناث الأردنيات 259182 فردًا أو ما نسبته 18.4%، و بلغ معدل البطالة 10.2% بين الذكور مقابل 21.1% بين الإناث في الحضر، في حين بلغ المعدل في الريف 11.5% للذكور مقابل 24.8% للإناث في عام2010 .

كما ارتفع معدل البطالة خلال الأرباع الثلاثة الأولى من العام الحالي إلى 13.1 %، مقارنة مع 12.8 % في ذات الفترة من العام الماضي، بحسب الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة وأظهرت الإحصاءات العامة أن معدل البطالة انخفض خلال الربع الثالث من العام الحالي إلى 13.1 % مقارنة مع 13.5 % في ذات الفترة من العام الماضي وبلغ معدل البطالة خلال الربع الثالث للذكور 11.1 %، مقابل 22.4 % للإناث لنفس الفترة، علما بأنه ارتفع بمعدل أربعة أعشار النقطة

المئوية للذكور، وانخفض للإناث بمقدار 3.6 نقطة مئوية وذلك عن الربع المماثل من العام الماضي (فريحات، 2010).

ولعلَّ هذا دليل على عدم مواكبة سوق العمل مع بعض التخصصات التي تدرسها الجامعات، وعدم التنسيق بين الجامعات في فتح هذه التخصصات، ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين التعليم الجامعي، وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية. وتتصدى هذه الدراسة بالتحديد للإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما مستوى التعليم الجامعي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

2- ما درجة الإعداد لسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

3- ما العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تعزى لمتغير الكلية، والرتبة الأكاديمية.

3.1 أهمية الدراسة:

على الرغم من الاهتمام الكبير الذي احتلته بحوث التعليم الجامعي إلا إن النادر منها قد تناول العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، لذلك تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال إسهامها في المجالات التالية:

1 - تزويد صنَّاع القرار في الجامعات من أجل طرح برامج وتخصصات جديدة تلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل.

2 - محاولة التعرف على وجهة نظر الرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في الأردن من اجل معرفة العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في الأردن.

3 - تقديم أفكار وآراء جديد تسلط الضوء على العلاقة بين التعليم الجامعي في الأردن.

4.1 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مفهوم التعليم الجامعي وسوق العمل.
2. التعرف على العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

5.1 محددات الدراسة:

1. تقتصر هذه الدراسة على رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب للعام الدراسي 2011م .
2. تتحدد نتائج هذه الدراسة باستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، والتي سوف تعد لهذه الدراسة.

6.1 التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

التعليم الجامعي:

يعرَّف نظرياً بأنَّه المساعدة على تحقيق تنمية المجتمع بصورة ديناميكية إلى الحياة العصرية منطلقا بجذوره الحضارية، ومتطورا بمقوماته الجوهرية التي تحفظ له تميزه الحضاري العقائدي، كما تساعد على تمكين أفراده ومجتمعه من التطور مع التقدم(الخطيب ومعايعة، 2006).

وتعرَّف إجرائياً في الدراسة المراحل التعليمية التي ينتظم بها الطالب في مرحلة الدراسة وتشتمل على أربع مستويات السنة الأولى والسنة الثانية والسنة الثالثة والسنة الرابعة.

الجامعة:

يقصد بها المؤسسة التربوية العلمية المنظمة التي تقع على قمة السلم التعليمي في المجتمع وتقوم بإعداد الفرد مهنيا بالإضافة إلى قيامها بالأبحاث العلمية التي تخدم خطط التنمية الشاملة وإعداد الباحثين لخدمة النسبة العامة عن طريق الخدمة العامة وممنوحة سلطة منح الشهادات الأكاديمية والعلمية قد تكون على درجة البكالوريوس أو الماجستير أو الدكتوراة (محمد، 2006).

وتعرف إجرائيا في هذه الدراسة بأنها الجامعات الأردنية.

سوق العمل:

هو المجتمع الذي يضم أصحاب الأعمال أو ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين وهو أيضا الوسط الذي يبحث فيه العاملون لبيع خدماتهم، ويسعى أصحاب العمل لاستئجارها مقابل شروط وظروف يتفق عليها(القحطاني،1998).

ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنَّه سوق العمل الأردني.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

مفهوم التنمية:

يشير مصطلح التنمية إلى عملية مجتمعية شاملة ومتكاملة تهدف إلى تحقيق نمو في الدخل وتحسين الظروف الاقتصادية والمعيشية والاجتماعية. أي هي العملية التي ينتج عنها زيادة في فرص حياة بعض الناس في مجتمع ما دون نقصان فرص حياة بعض آخر في نفس الوقت ونفس المجتمع (الجوهري، 1999).

وقد ارتبط مفهوم التنمية من حيث الدلالة بعدد من المعان، فعند نشأته أعطي مفهوم التنمية معنى اقتصاديا، حيث كان التركيز على التحول التكنولوجي الذي أدى إلى معدلات مرتفعة من الإنتاج الاقتصادي، ووفقا لهذا المعنى يعد النمو الاقتصادي مرادفا لمفهوم التنمية، وقد كان يعتقد بأن التحول التكنولوجي يؤدي إلى ارتفاع الدخل القومي، فالمنافسة تدفع الرأسمالي إلى زيادة الإنتاج وتوسيع سوق الاستهلاك من أجل زيادة الربح، كما تدفعه إلى استثمار جزء من الربح في عملية الإنتاج لزيادة الإنتاج مع تقليل التكاليف. ونتيجة لذلك أصبحت التنمية قائمة على تأمين النمو الاقتصادي المطرد. ومن هنا استخدم الدخل القومي أو متوسط دخل الفرد القومي لقياس مستوى التنمية في دولة ما أو للمقارنة بين الدول. وقد انتقد هذا التوجه فيما بعد لتجاهله لعدالة توزيع الدخل والتي يمكن أن يؤدي تجاهلها إلى نتائج غير صحيحة مما جعل البعض يرى أن النمو الاقتصادي يؤدي إلى ما سمي بالفقر المتزايد عندما يكون ارتفاع الدخل مصحوبا بتركز الثروة في يد القلة(Franke & Chasin,1994).

ونتيجة لهذا ظهر مفهوم للتنمية عرف باسم حاجات الإنسان الأساسية وهو مدخل يركز على عدالة التوزيع من خلال إشباع تلك الحاجات كالحاجة إلى الطعام والمأوى والصحة والتعليم إلا أن مدخل الحاجات الأساسية انتقد لتجاهله تفاوت الدول في إمكاناتها التي تؤهلها لإشباع تلك الحاجات (Isbister,1993).

إن التنمية بمفهومها الحديث قد تجاوزت المفهوم التقليدي لتأخذ مسمى التنمية البشرية المستدامة، والمفهوم يعيد ربط العلاقة بين البشر والتنمية ليس فقط باعتبار

البشر عنصرا من عناصر التنمية بل أيضا، باعتبار البشر غاية التنمية، وإن التنمية البشرية تدور حول الناس والذين هم أساس التنمية البشرية، هم هدفها وهم أدواتها. في كافة أبعادها الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والثقافية (العنزي، 2009).

والتنمية المستدامة هي عملية تطوير الأرض والمدن والمجتمعات وكذلك الأعمال التجارية بشرط أن تلبي احتياجات الحاضر بدون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية حاجاتها. ويواجه العالم خطورة التدهور البيئي الذي يجب التغلب عليه مع عدم التخلي عن حاجات التنمية الاقتصادية وكذلك المساواة والعدل الاجتماعي، وهي حساب الطموحات في المدى البعيد والتنمية المستدامة ببساطة هي التنمية التي تلبي احتياجات الجيل الحالي دون الإضرار بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة (أديب،2011).

ويشير تقرير التنمية البشرية الثامن عشر للعام 2007 /2008 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والذي بين فيه ترتيب الدول في التنمية البشرية، حيث قسم الدليل الدول العربية إلى مجموعتين وفق ما حققته من إنجازات تنمية بشرية عالية،وتنمية بشرية متوسطة، تضمنت مجموعة – التنمية البشرية العالية– 7 دول عربية، حيث كانت الكويت أعلى دولة عربية بحصولها على المركز 33 ضمن مجموعة الدول ذات التنمية المرتفعة البالغ عددها 70 دولة على مستوى العالم وحصلت دولة قطر على المركز 35 والإمارات في المركز 39 والبحرين في المركز41 وليبيا في المركز 56 وسلطنة عمان في المركز 58 والسعودية في المركز 61. أما مجموعة - التنمية البشرية المتوسطة– فتتضمن 13 دولة هي الأردن في المركز 86 لبنان في المركز 88 وتونس في المركز 91 والجزائر في المركز 104 وفلسطين في المركز 106 وسوريا في المركز 108 ومصر في المركز 112والمغرب في المركز 126 وموريتانيا في المركز 137 والسودان في المركز 147 وجيبوتي في المركز 149 واليمن في المركز 153. وان إنجازات الدول العربية وفق مقاييس التنمية البشرية، أقل من المتوسط العالمي، غير أن إنجازات الدول العربية ذات التنمية البشرية العالية على صعيد مؤشرات الدخل كانت أفضل منها على صعيد مؤشرات التنمية الأخرى، وكان معدل قيمة التنمية البشرية لكافة الدول العربية هو 0.699 اقل من

المعدل العالمي 0.743 الذي تجاوزته 10 دول هي دول الخليج العربي وليبيا والأردن ولبنان وتونس. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2008).

الاستثمار في رأس المال البشري والعائد في التعليم:

يعدُّ التعليم من المؤشرات المهمة التي تعكس مستوى التنمية البشرية التي وصل إليها المجتمع، ولا يقتصر التعليم على القراءة والكتابة فحسب ، وإنما يتجاوز ذلك ليشمل قواعد التهذيب أو التربية بما يتضمنه ذلك من بث القيم الاجتماعية والخلقية في نفوس الأفراد ، ويدعها في ضمائرهم مما يكون له اكبر الأثر في تربية الأفراد وتوجيه تفكيرهم وسلوكهم الإنساني في الحياة (الضلاعين، 2009).

كان يعتقد سابقاً أن الاستثمار الحقيقي يرجع إلى الاستثمار في رأس المال الطبيعي (الآلات والمعدات) ولكي يتمكن المجتمع من زيادة دخله لا بد له أن يوجه جزء من دخله للاستثمار في رأس المال الطبيعي وكان يعتقد أيضاً أن زيادة الناتج المحلي (النمو الاقتصادي) يرجع إلى الزيادة التي تحصل في رأس المال الطبيعي والزيادة في عدد العمال الخام، وكان ينظر إلى التعليم على أنه نوع من أنواع الاستهلاك الذي ينقص ثروة المجتمع، ولكن مع تعمق الاقتصاديون في موضوع التعليم أشار كثير منهم إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع ومن أمثال هؤلاء الاقتصاديين آدم سميث وريكاردو ومالتوس والفرد مارشال، ومع تطور أساليب القياس الاقتصادي اكتشف بعض العلماء أمثال شولتز ودينيسون وغيرهم إن الزيادة التي تحصل في الناتج المحلي لا ترجع فقط إلى الزيادة في رأس المال الطبيعي أو الزيادة في عدد العمال الخام، ولكن هناك عوامل أخرى تفسر كثير من تلك الزيادة (نظرية الباقي) ومن هذه العوامل التعليم. وعند إدخال متغير التعليم لمعرفة علاقته بالزيادة في الناتج المحلي وجد أن التعليم يسهم بنسبة كبيرة في تلك الزيادة وبذلك أثبت أن التعليم استثمار وليس استهلاك وبذلك ظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري والذي أكد بعض العلماء أنه لا يقل أهمية عن الاستثمار في رأس المال الطبيعي بل أكد البعض على أنه يفوقه، خصوصاً مع التقدم في التكنولوجيا والتقنية والتي تحتاج مهارات ومتطلبات خاصة للتعامل معها مما يجعل التعليم والتدريب هما عنصر السبق في التنافس القادم على الريادة العالمية (فرغل، 2010).

مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري:

يعرَّف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه الاستثمارات الإنتاجية التي يحتوي عليها الفرد نفسه وهي تشمل على المهارات والقدرات والقيم والصحة وغيرها من الأمور التي ينتجها الاتفاق على التعليم (السبيعي، 2001).

وهو أنه مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية (المفرجي وأحمد، 2003).

كما عرُّف على أنه الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته (الحميد، 1995).

ويعرِّفه (فرغل، 2010،ص11) "على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية، والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة، والتي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله".

نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

من رواد هذه النظرية (اوم سميت A.Smith والفريد مارشال A.Marshall وجون ستيوارت ميل S.S.Mil ، وديفيد ريكارد D. Ricardo ، وتيودور شولتز T. Shults ، وجاري بيكر G. Becker). حيث تقوم هذه النظرية على أساس أنَّ هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد (عابدين، 2004).

فروض نظرية الاستثمار في رأس المال البشري (المالكي، 2002):

1. التوجه الحاضري، ويعتمد على النظرة التفاؤلية للمستقبل بالنسبة للأفراد الأكثر تعليما.

2. العمر، فالفرد الأصغر سناً يتمتعون بقيمة حالية للعائد اكبر من أقرانهم الأكبر سناً، وذلك لأن عدد السنوات الباقية للأفراد الأصغر سناً أطول عن تلك المتبقية للأكبر سناً لذلك فالمتوقع استمرار الأفراد الأصغر سناً في التعليم أو التدريب.
3. التكاليف، حيث أن احتمال الاستثمار في رأس المال البشري يكون أكبر في حالة ما تكون التكاليف منخفضة، فالمتوقع زيادة الالتحاق بالجامعات في حالة انخفاض التكاليف.
4. فروق الدخل العمالية، تعني هذه الفرضية إن هناك علاقة موجبه بين التعليم والعائد أي الزيادة في الأجر على طول الحياة العملية للفرد أو المكاسب النفسية التي يحصل عليها في الدراسة.

يقول (عبد ربه، 2003) نقلاً عن (فرغل، 2010) تستند العلاقة بين التعليم والدخل إلى مجموعة من المبادئ والمسلمات والفروض العملية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العلمية والعملية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج، ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي من الإنتاج (Marginal product) والتي تتضمن أن العمالة الأكثر تعليماً تكون أكثر إنتاجا وبذلك تدفع لها أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل الجنس والسن والعرق وعلى ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل ودخول أعلى.ومن ثم يعد التعليم استثمار طويل المدى يتجسد في الثروة البشرية ويدر عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي وعليه يسهم التعليم في تذويب الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع، كما يسهم في حراكهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى وأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان، وبالتالي يسهم التعليم في الدخل القومي وفي معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، (أي مجتمع).

النقد الموجه لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري: (المالكي، 2002):

هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري خصوصاً من علماء التربية ومن أهم تلك الانتقادات:

1. تهمل النظرية العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده
2. إن هذه النظرية تربط دائماً زيادة التعليم بالزيادة في الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية وان ذلك يحط من قيمة التعليم كقيمة سامية وراقية.
3. إن هذه النظرية تربط دائما زيادة الدخل بالتعليم ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم كالمكانة الاجتماعية للأفراد وخلفيتهم وصحتهم وبيئتهم وغير ذلك من العوامل.
4. إن أساليب القياس التي بنيت هذه النظرية على أساسها مشكوك في صدقها ومدى دقتها.
5. تهمل النظرية العوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته وتربط دائماً زيادة الإنتاجية بزيادة التعليم.

التعليم العالي:

تمثِّل الجامعات محور الاتصال المعرفي، والتقدم الثقافي، والوعي العلمي، والرقي الاجتماعي، وتقع على عاتقها مسؤولية تهيئة الكفاءات المهنية، وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية، ورفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان، والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بدوره المهم والحساس بكفاءة، واقتدار لابد إن يتمتع بقدر كاف من القدرات، والكفايات التعليمية ذلك أن وظيفة المدرس لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات، والحقائق كما كان في السابق بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربوية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية(العتيبي، 2002).

إن التعليم الجامعي يحدد فاعليته مهارة الأستاذ الجامعي، وبراعته في تهيئة المناخ التدريسي المناسب، وتنمية القدرات العقلية لدى طلابه، والتواصل الايجابي فيما بينه وبينهم، بالإضافة إلى طبيعة العلاقات التي قد تساعد في استثارة دافعيتهم وبذل قصارى ما لديهم من قدرات، وشحذ هممهم في سبيل التحصيل العلمي المتميز والذي بدوره سوف ينعكس على مستوى عطائهم، ومدى ايجابية تفاعلهم(الخثيله، 2000).

الرؤى الجديدة في التعليم العالي تؤكد وتؤيد تنويع البرامج والأنشطة التي تدرس في الجامعات حتى تلبي متطلبات سوق العمل، كمهارات تقنية المعلومات، وكذلك المهارات المرتبطة بالمجالات الحديثة في القضايا التربوية (المساد، 2003).

ولا بدَّ من الإشارة أن منظومة التعليم العالي في الآونة الأخيرة تواجه ضغوطا وتحديات تتمثل في الزيادة المستمرة للقوى الداخلية والخارجية المؤثرة في استقرارها، فالعالم الآن يشهد تغيرات جذرية سوف تترك آثارها الاقتصادية والثقافية والاجتماعية على العالم اجمع، إذ أصبح النظام العالمي يتميز بحركته السريعة التي تتلاحق فيها المتغيرات والتحولات وتتصاعد فيها قوى التغيير وتتبدل الأوضاع بسرعة متناهية، وتحتاج المؤسسات المختلفة ومنها المؤسسة التعليمية وإدارتها اتخاذ الترتيبات اللازمة لتصبح قادرة على ابتكار المعرفة التربوية ونشرها.

ومن أهم ما يميِّز المجتمعات الحديثة التطور المستمر نتيجة للعولمة والثورة التكنولوجية والانفتاح المعرفي ذي التأثير المباشر على الأفراد، فلا يستطيع التعليم أن يبقى منغلقا على نفسه، دون مواجهة هذه التغيرات ولا بد من التطوير والإبداع المستمر. ونتيجة للثورة التكنولوجية في كافة المجالات في العالم، أخذ التعليم مفهوما جديدا وأصبح أكثر عمقا لمسايرة هذه التحولات في الميادين العلمية والتكنولوجية، فالتعليم لم يعد فقط حاجة أو خدمة تقدمها الدولة للمواطنين ، بل أصبح المجتمع ينظر إليه على أنه استثمار يساعد في تكوين رأس مال جديد أطلق عليه رأس المال البشري، والذي يعد أغزر انتاجا وأعلى من رأس المال المادي.

ذلك أنَّ الجامعة هي حجر الأساس في بناء المجتمع إذ أنها مسؤولة عن مخرجات إنسانية لها مواصفاتها الخاصة، ولها دورها البارز في ادارة عجلة الحياة وعليه فان تطويرها وزيادة فاعلية أدائها ،وقدرتها على تحقيق الأهداف التربوية ،ترتبط ارتباطا مباشرا بمستوى الكفاية الإدارية التي يمتاز بها القائمون على هذه الجامعة بمختلف مستوياتها الإدارية (الرشدان، 2005).

أهداف التعليم الجامعي:

إن أهم وظائف التعليم الجامعي تتمثل فيما يلي:

1 - إعداد الكفاءات البشرية وتدريبها: تلبية متطلبات سوق العمل في الكوادر المؤهلة بحيث تحرص الجامعة على إن تعيد النظر في برامجها ومقرراتها في ضوء المتغيرات التي تجري في المجتمع من حولها، وذلك حتى تخرج فئات من المتخصصين الذين تلائم تخصصاتهم حاجات سوق العمل.

2 - العمل على مواجهة مشكلات المجتمع من حيث مساهمتها في اقتراح الحلول التجريبية في مجالات التنمية.

3 - المشاركة في إعداد القيادات الاجتماعية مثل المفكرين والكتاب والعلماء وغيرهم من القيادات الاجتماعية.

4 - الدور الإنتاجي الاقتصادي للجامعة ويتمثل في تخريج الكوادر البشرية التي تساهم مستقبلاً في العمل والإنتاج.

كما تواجه الجامعات وخاصة في الدول النامية مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكاديمية، وذلك بالنسبة لدورها المتصل باللحاق بالتقدم العلمي والتطور التكنولوجي السريع وهي مسؤولية تتمثل في الأدوار التالية:

1 - نقل التكنولوجيا المعاصرة إلى البيئة التي توجد فيها الجامعة.

2 - تطوير ما ينقل من أنماط التكنولوجيا بحيث تتواءم مع مقتضيات وأهداف خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية (راشد، 2000).

لقد كانت حاجة الدولة في العقدين الماضين ماسه لكل مخرجات التعليم العالي نظراً لحداثة التعليم وقلة مخرجاته أولا، وللتوسع الإداري في بناء الدولة و مؤسسات المجتمع ثانيا. والآن، بعد التقدم الكبير في مسيرة التعليم العالي والنمو المذهل في أعداد الملتحقين في مؤسسات التعليم العالي، وتشبع كثير من أجهزة الدولة بالخرجين، وبعد الازدهار الاقتصادي، فهل يلبي التعليم العالي بواقعه الحالي احتياجات سوق العمل؟ (آل عبدالله، 2002).

التحديات التي تواجه الجامعات الأردنية:

توسع التعليم الجامعي في الأردن توسعا كميا هائلا حيث أصبح عدد الجامعات الرسمية والخاصة 23 جامعة حسب إحصائية 2004، وعلى الرغم من هذا التوسع الكمي المتسارع الذي حققه الأردن في مجال التعليم الجامعي إلا إن هذا التوسع الكمي قد واكبه عدداً من الإشكاليات والتحديات ومن أهمها:

1 - التهافت على التعليم الجامعي، وعدم قدرة الجامعات على الاستيعاب.

2 - بطالة الخريجين حيث تتراكم إعداد الخريجين الجامعين العاطلين عن العمل في الأردن، إذ بلغ عددهم عام 2001 أكثر من 50 ألف والذي زاد من هذه الإعداد أمران وهما:

أ- غلبة وكثرة خريج العلوم الإنسانية.

ب- عدم استعداد السوق لاستقبال هؤلاء الخريجين.

3 - مشكلات تتعلق بالبعد النوعي للتعليم الجامعي فهناك تكرار ملحوظ للبرامج الدراسية التي تقدم على مستوى البكالوريوس، وهذا يدل على انعدام التنسيق بين الجامعات في طرح التخصصات، وعدم قدرة مجلس التعليم العالي على ممارسة أهم واجباته بشكل فاعل وهي الموافقة على فتح تخصصات، ويعد هذا احد أهم الأسباب وراء إغراق سوق العمل بأعداد كبيرة من الخريجين.

4 - عدم مواءمة مخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات خطط التنمية الاجتماعية، والاقتصادية، والوطنية من العمالة المدربة.

5 - ضمور البحث العلمي فهناك تقصير من قبل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في القيام بالبحوث العلمية التطبيقية، وخدمة المجتمع، واقتصار هذه البحوث لأغراض الترقية العلمية(الخطيب والمعايعة، 2006).

6 - إن التعليم الجامعي يواجه أزمة مالية في غالبية الدول بما في ذلك الدول المتقدمة، وتتزايد حدة الأزمة مع مرور الزمن بسبب ارتفاع كلفة التعليم الجامعي من جهة، والتزام الحكومات بتقديم خدمة التعليم بكلفة معقولة وقد ساعد ذلك على تفاقم العجز في الجامعات لعدم تناسب الإيرادات المالية المتوافقة مع حجم الإنفاق المتزايد (الغرايبة، 2000).

والتعليم الجامعي في الأردن مهدد بالخطر سيما وأننا نعيش عصر العولمة، والتي تعنى بالنسبة للتعليم الجامعي أمرين هامين: أولهما: مستقبل التعليم الجامعي الذي قد يأتي من خارج حدود الدولة. وثانيهما: التأثير الذي يلحق بالتعليم الجامعي في إطار قوانين وبنود معاهدة الجات، والبند رقم 12 من المعاهدة يعتبر التعليم أداة خدمة قابلة للبيع أي أن التعليم العالي أصبح تجارة شرعية تباع وتشترى، لذلك نجد في الأردن أن الجامعات الأجنبية تنافس الجامعات الأردنية، كما إن التعليم الجامعي في الوطن العربي أصبح يمر بمنعطف سلبي من جراء العولمة والجات. والتعليم الجامعي الأردني في خطر ما لم تتدارك الجامعات ذلك، وتطبق القوانين التي من شأنها إن تدعم مستوى التعليم المقدم خاصة في مخرجات التعليم التي لا بدَّ أن تكون متخصصة في مجالها ومتفهمة لمجالات المعرفة والعلوم والثقافات الأخرى. وإن الجامعات الأردنية مثلها مثل بعض الجامعات العربية تعاني من عجز التمويل، ولا سيما أنَّ الجامعات الأردنية تعتمد على المعونات الحكومية لذلك تخوض صراعاً دائماً لزيادة موازنتها، أو التخلص من العجز المالي عن طريق زيادة الإقساط، أو فتح برامج تدريسية ربحية كالبرنامج الموازي والدولي حيث بلغ العجز في موازنات الجامعات الرسمية الأردنية لعام 1999 (100) مليون دينار. فنسبة ما ينفق على الجامعات في الدول المتقدمة يوازي 8،93% مما يصرف على البحث العلمي في العالم ، في حين أن ما ينفق على البحث العلمي في الدول النامية يقارب 2،6%، ويعد الوطن العربي من خلال هذه الإحصائيات من أكثر البيئات العالمية تخلفا في هذا المجال إذ أن ما يصرف على البحث العلمي والتطوير من جملة الناتج القومي يقدر بـ 27،0% بينما يقدر ما تصرفه الدول النامية الأخرى من جملة ناتجها القومي 45،0% (الخطيب والمعايطة، 2006).

وقد بيَّن (الشهاب، 2007) أن هناك مشكلات تواجهها منظومة التعليم والتدريب في الكويت، ومن بينها:

1 - عدم موائمة بعض مخرجات التعليم والتدريب لحاجة سوق العمل الحالية فإن 75% من الخرجين هم من أصحاب التخصصات النظرية بينما هناك 25% فقط من خريجي التخصصات العملية وتطبيقيه وفي المقابل فان نسبة

التخصصات التطبيقية المطلوبة في سوق العمل تصل إلى 1،85% بينما تقتصر الاحتياجات من المهن التعليمية والإنسانية والنظرية على 9،14% فقط.

2 - نقص الطاقة الاستيعابية لأقسام العملية والتقنية والهندسية في مؤسسات التعليم العام والعالي وتدني كفائها.

3 - نقص التركيز على المهارات التطبيقية التي يحتاجها سوق العمل عند استحداث أو تطوير برامج التعليمية أو التدريبية في مؤسسة التدريب والتعليم المختلفة.

يعدُّ التسرب في التعليم الجامعي احد العوامل المساهمة في عدم الموائمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل حيث يصعب حصول هذه الفئة على عمل مناسب قبل حصولهم على المؤهل نظراً لضعف المهارات والإعداد لسوق العمل (آل عبدالله، 2002).

التعليم وسوق العمل:

تؤثر تغيرات سوق العمل في الطلب على التعليم من أجل الموائمة بين الطلب والعرض في التخصصات، إذ تعمل الجامعات على خفض وتقليص عدد المقاعد المتاحة أمام الطلبة في التخصصات التي لا يلقى خريجوها الوظائف المطلوبة في سوق العمل، وليست ذات جاذبية لأرباب العمل، ومن أجل المواءمة بين الطلب والعرض في مثل تلك التخصصات لابد من رفع شروط القبول فيها او بعبارة أخرى رفع سعر القبول فيها، وهذا ما حصل فعلاً في بريطانيا مؤخرا إزاء تخصص العلوم البيولوجية عندما حدث انخفاض في فرص العمل المتاحة أمام خريجي تخصص البيولوجية، فقد حصل بالتالي انخفاض في اعداد المقاعد المتاحة في الجامعات، وتم رفع مستوى شروط قبول الالتحاق في تخصص العلوم البيولوجية، والعكس حصل بالنسبة لمجال الهندسة وهو الحقل الذي ابرز سوق العمل شيئا من النقص فيه(السعيد، 2000).

وقد أوضح (التل، 1986) أنه من أجل الموائمة بين التعليم وسوق العمل لا بدَّ من الأخذ بعين الاعتبار النواحي التالية:

أولاً: أن يتناسب عدد خريجي التعليم الجامعي مع احتياجات المجتمع، ومتطلباته وهذا يتطلب أجراء الدراسات المختلفة التي تحدد الاحتياجات الحاضرة والمتوقعة، فأي اختلال بين متطلبات المجتمع وعدد الخريجين الجامعيين بمختلف تخصصاتهم يؤدي إلى الأضرار بمصلحة المجتمع من حيث نشر البطالة بين الخريجين.

ثانياً: أن تكون العملية التعليمية التي تتم عن طريق التعليم الجامعي على درجة من الكفاية، والفاعلية بحيث يكون الخريج ملماً إلماماً مناسباً بموضوع تخصصه، وقادراً على تطوير معرفته.

ثالثاً: يجب مراعاة الجوانب الشخصية والاجتماعية بالنسبة لخريجين الجامعات، وبذلك يجب أن يمنح التعليم الجامعي من هذه الجوانب ما يستحقه من اهتمام بحيث تنمو شخصية الطالب الجامعي بجميع جوانبها الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية من اجل نمو صفات المواطنة الصحيحة لدى الخريج، وهذا ينعكس عليهم عندما يخرجون للعمل في المجتمع بحيث يصبحون قادرون على التفكير الموضوعي، والقدرة على البحث، واحترام الغير، واحترام أرائهم واجتهاداتهم والثقة بالنفس والجرأة (التل، 1986).

إنَّ التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس تنعكس على مستوى الخريج الجامعي ويعتبر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات هم الأساس في نجاح العملية التعليمية التعلمية، فهم يلعبون دوراً هاما في نقل المعارف والخبرات إلى الطلبة، كما يساهمون بشكل كبير في صقل شخصية الطلبة، ومن هنا فلا بد من الاهتمام بالنمو المهني لعضو هيئة التدريس في مجالات التمكن العلمي وإعداد المحاضرات، وفي مجال العلاقات الإنسانية، والشخصية ممَّا يساعد على مواجهة الصعوبات والمشكلات المهنية التي تعيقهم عن أداء عملهم بالشكل المطلوب، وهذا لا يتأتى الا من خلال عمداء الكليات الذين يتصفون بالخبرة الواسعة في هذه المجالات. ومن ضمن مؤشرات الإعداد الجيد للمدرس الجامعي، أن يكون مكتسباً لكافة الجوانب المرتبطة بتعليم الطلاب الجامعين، من خلال الإلمام بأصول وأساليب التدريس لذلك فقد اهتمت كثير من الجامعات في مختلف الأقطار بإيجاد البرامج التدريبية اللازمة لتزويد الكوادر

التدريبية حديثة التخرج بما تتطلبه عملية فهم مهنة التدريس، وتوفير المراكز المتخصصة في مجالات تحسين الأداء التدريسي، وإكساب المنتسبين لها المهارات اللازمة التي تساعدهم على أن يقوموا بمسؤولياتهم التعليمية، وتوفر لهم الكفايات المهنية المطلوبة عن طريق إعداد برامج التدريب الجيد، والمستمر والمرتبط بجوانب ومتطلبات مهنة التعليم، لأن واقع إعداد أساتذة الجامعات من خلال الإعداد قبل الخدمة تركز أساساً على الإلمام بالتخصص في مجال الدراسة دون الالتفات إلى ما يجب أن يزود به عضو هيئة التدريس من مهارات وأسس وأساليب للقيام بمهمته الأساسية والتي تشكل النسبة العالية من مجالات اهتمامه في الجامعة (الصاوي، 1999).

وقد أورد (العصيمي، 2006) أن هناك أساليباً كثيرة ومتنوعة تساعد في تحقيق النمو المهني لعضو هيئة التدريس منها:

1. **أسلوب التعاون والتفاعل مع الزملاء المدرسين:** حيث يؤدي التعاون مع الزملاء في منهج التدريس إلى تحسين المناخ التدريسي، وتطوير كفايات العمل لدى جميع المدرسين.
2. **أسلوب التقييم الذاتي:** حيث يطور المدرس من مهاراته ومعارفه من خلال التأمل في ممارسته اليومية، ومن خلال القراءة الحرة في المراجع العلمية الإضافية، ومن خلال تحليله للممارسات التدريبية لزملائه القدامى خاصة منهم.
3. **أسلوب التعلم عن بعد:** حيث يسهم هذا الأسلوب في التعليم والتعلم عن بعد في تلبية بعض الاحتياجات التدريبية للمدرسين، وإلى ترقية إلمام المدرسين بالمواد الدراسية وبمفاهيمها الإنسانية، وبالخبرات الأساسية حولها.

وبيّن (سليم، 2000) أن أحد أساليب تنمية عضو هيئة التدريس هو أسلوب الشراكة مع بعض مؤسسات التربية في المجتمع، حيث يستطيع المدرسون الاستفادة من الروابط المهنية في المجتمع في تطوير ممارساتهم التعليمية وإثراء خبراتهم التربوية والتدريسية.

فالعمل المهني يتطلب نمواً مستمراً في المهنة ففي ظل التطور العلمي

والتكنولوجي والزيادة المتراكمة في مجال المعرفة، والتغير المستمر في البيئة الاجتماعية، تصبح التربية المستمرة للمهنيين حاجة ملحة، ولا بُدّ من بذل كل المحاولات الممكنة لتزويد أعضاء المهنة بأحدث ما وصل إليه البحث العلمي في كل ميدان من ميادين التخصص العلمي والميدان المهني (عبدالجواد ومتولي، 1993).

وهناك أسباب تدعو للاهتمام بالنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات كما ذكرها محجوب (2003) ومنها:

1. إن عضو هيئة التدريس يعتبر نقطة الارتكاز في كل إصلاح وهو الأساس في كل نهضة، وتوجيهه وتنميته يؤديان إلى إصلاح أبناء المجتمع.
2. إن عضو هيئة التدريس هو العنصر الفعّال في العملية التعليمية، وبإخلاصه وفاعليته ومدى استعداده إلى المزيد من النمو في مهنته وبقدرته على الخلق والإبداع وبرغبته في التطور والتجديد يستطيع أن يحقق للنظام التربوي ما يخطط له من أهداف وغايات.
3. توعية المدرس بالبحوث الحديثة والمراجع الأساسية في فرع تخصصه وتوفيرها له ينعكس على مهاراته في التدريس.
4. إحاطة المدرس بما يستجد من جديد في مادة تخصصه حتى يكون ملماً بكل جديد يساعده على جعل مادة تخصصه مسايرة للتطورات.
5. تشجيع المدرسين على الابتكار والتجربة للأساليب الحديثة والتي تؤدي إلى رفع مستوى أدائهم المهني.

يتفق عدد من التربويين على أن مجالات التنمية المهنية للمدرس تتركز في ثلاث مجالات كما بينها (سليم، 2000) هي:

1. **المجال التربوي:** يختص بالدرجة الأولى بمهارات المادة الدراسية والمعلومات والمعارف والكفايات العقلية والأكاديمية التي يشتمل عليها تحصيل المدرس العلمي والتعليمي العام، وكيفية تيسير اكتساب المتعلمين لها مثل المادة الدراسية، وطرق وأساليب التدريس المختلفة والأهداف التربوية والسلوكية، ووسائل تكنولوجيا التعليم، وتطوير مواد التعليم والتدريس.
2. **المجال الإداري:** الذي يركز على إجراءات التدريس، والتعليم وتنظيم وإدارة وقت

المتعلمين مثل الاتصال والتفاعل الإنساني والتوجيه والقيادة التربوية للمتعلمين، وتحفيز وتعزيز المتعلم، وتخطيط وتحضير الدروس، وتعديل السلوك والإدارة الصفية، وتقييم التحصيل.

3. **المجال الشخصي:** الذي يهتم بخصائص المدرسين الإنسانية البناءة للمعلم والتدريس مثل المظهر والقيم والاتجاهات والأخلاق المتصلة في مهنة التعليم التي تشكل في مجموعها سمة الالتزام بالمهنة والانتماء إليها والاعتزاز بها.

بيّن (المنصور، 2008) أنه حتى يتم الوصول إلى المستوى الأفضل في مجال التنمية المهنية فلا بد من وجود أهداف واضحة يسعى إلى تحقيقها النمو المهني وتتمثل بما يلي:

1. تطوير المدرس لذاته عن طريق زيادة معارفه وتوسيع خبراته ونموه الثقافي العام لكي يكون أكثر كفاءة في خدمة العملية التربوية وزيادة إنتاجها كمّا وكيفاً.
2. تطوير الهيئة التدريسية بكاملها لكي تكون أكثر كفاءة في خدمة العملية التربوية، وزيادة إنتاجها كما وكيفاً.
3. زيادة وعي الهيئة التدريسية نحو طبيعة الفرد المتعلم والمجتمع، وخاصة بالنسبة للتطور الهائل والمتزايد للمعرفة الخاصة بكل منها نتيجة للأبحاث الاجتماعية والتربوية وكذلك زيادة وعي المدرسين نحو التغيرات الاجتماعية والتكنولوجية وما تتطلبه من مواجهة التربية لهذه التغيرات.
4. زيادة وعي المدرسين نحو المشاكل التربوية والاجتماعية الخاصة بالمؤسسة التربوية التي يعملون بها، وفي البيئة الأوسع التي تقع فيها الجامعة.
5. تعويد وتدريب المدرسين على أساليب إنسانية أو ديمقراطية في التعامل فيما بينها ومع الإدارة والطلبة.
6. بناء وتحسين المهارات في التعليم وزيادة المعرفة المهنية وتكوين الاتجاهات لغرض زيادة كفاءة العملية التعليمية.

وبين (النوري، 1999) أنه لا بدَّ من مراعاة المبادئ التالية التي تلخص كيفية الانتقال بمهنة التعليم من التقنية إلى المهنية، وهي:

1. أن يمارس المهني تقييم القضايا التعليمية بشكل مهني ونزيه ومبني على معرفة

ودراية.

2. الانخراط في التعامل مع القضايا المجتمعية، والخلقية المرتبطة بما يجب أن تتضمنه المناهج، وبما يدرّسه المدرس، وكل ما من شأنه تحقيق أهداف المجتمع وتدعيم القيم الايجابية.
3. الالتزام بالعمل مع الزملاء من خلال ثقافة تعاونية يتشاركون خلالها في المعارف، والخبرات.
4. الحرص على التوازن بين الانفتاح على الآخرين في إطار الشراكة المتكافئة دون انعزال.
5. الحرص على ممارسة البحث الموجه ذاتياً من أجل التعلم الموجه ذاتياً أيضا، فالنمو المهني الدائم للمعلم مرهون بقدرته على البحث والاستقصاء وتحديد أوجه الاحتياج إلى المعرفة وتلبية تلك الاحتياجات بدافع ذاتي وجهد ذاتي أيضاً.

مخرجات التعليم العالي وسوق العمل:

أكَّدت نتائج العديد من الدراسات التي سلطت الضوء على العلاقة بين التعليم وسوق العمل، على أن هناك علاقة استراتيجيه وثيقة، تحكمها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل، بحيث إذا تم ربط سوق العمل مع سياسات التعليم سوف يعمل دون شك على جسر الهوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وبالتالي الحد من البطالة. لان التعليم يلعب دوراً محورياً في أي سياسات أو خطط أو برامج تستهدف تحقيق الإصلاح الاقتصادي من أجل أهداف التنمية المستدامة (حجازي، 2010).

ولقد تبنَّت الدول العربية وبالذات التي تعاني من نسبة بطالة عالية، سياسات ومشاريع إصلاحية جادة في مجال الاقتصاد وسوق العمل والتعليم والتدريب، مستهدفة تطوير وتنمية مهارات وكفاءة وفعالية العمالة الوطنية لكي تكون منافساً قوياً للعمالة الأجنبية حيث وضعت البرامج والحوافز لتشجيع الشباب العربي للعمل في المهن التي لا تلقى قبولاً مجتمعياً كالبيع والسياحة والمقاولات. والتعليم العالي هو أحد أهم القطاعات التي شملتها المشاريع الإصلاحية حيث تم التركيز على الجودة وذلك من

خلال تجويد مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والتدريبية. وبعض التساؤلات حول نقطة البداية وكيفية إعداد البنية التحتية في الدول العربية والمتمثلة في التشريعات والهياكل والأجهزة والاستراتجيات والسياسات والآليات من أجل تقليص الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واتجاهات الاقتصاد الوطني واحتياجات سوق العمل؟ مما يتطلب: (حجازي، 2010)

1. تسليط الضوء على استراتجيات وسياسات وآليات التعليم العالي في الدول العربية من حيث علاقتها باحتياجات سوق العمل.
2. تحليل واقع سياسات التعليم العالي في الدول العربية وعلاقتها بسياسات واتجاهات الاقتصاد الوطني وسوق العمل.
3. عرض مشاريع إصلاح التعليم وإصلاح سوق العمل في الدول العربية مع تسليط الضوء على علاقته بمخرجات التعليم العالي والمهني من خلال رؤية إستراتيجية.
4. بيان دور الأجهزة الرسمية المعنية بالإشراف على تنفيذ مشروعات إصلاح سوق العمل وإصلاح التعليم والتدريب.
5. الإحاطة بدور القطاع الخاص في دعم مشروعات إصلاح سوق العمل وإصلاح التعليم والتدريب في الدول العربية.
6. تقييم دور المنظمات المهنية والأهلية في إصلاح سوق العمل وإصلاح التعليم العالي والمهني.

الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل:

سوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتحقق فيها عملية التفاعل الديناميكي بين العرض والطلب على العمل، وصولاً إلى تحديد المستوى التوازني للأجر الحقيقي وكمية العمل التوازنية.و يساهم هذا السوق في تخصيص الموارد البشرية بين المنشآت والصناعات والمهن والأقاليم للوظائف المختلفة عند معدلات أجر محددة. كما تساهم تلك السوق في تحديد مستويات التشغيل والبطالة والأجور الهجرة والتعليم. وتدفع ظروف المنافسة كل طرف من الأطراف إلى اتخاذ قراراته كاستجابة لقرارات، أو رد فعل لقرارات الإطراف الأخرى المساهمة في تلك السوق. وتواجه تلك

السوق في كل من الإقتصادات النامية والمتقدمة مشكلة في صعوبة تحقيق التوافق أو الموائمة بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل، وتكاد أن تتحول هذه المشكلة إلى ظاهرة عالمية، فلم تعد تقتصر على اقتصاد بعينه أو مجموعة اقتصادية دون غيرها، رغم تفاوت حدتها وأبعادها بحسب التفاوت في قوة أو ضعف الاقتصاد وفي طبيعة السياسات الاقتصادية المستخدمة ومستويات التعليم السائدة، ووتائر النمو الاقتصادي المتحققة والشوط الذي قطعته عملية التنمية في مراحلها المختلفة، وتعزى تلك المشكلة إلى عدد من العوامل من أبرزها: (الربيعي، 2008)

1. البعد موضوعي المتمثل بطبيعة سوق العمل التي تتطور بسرعة أكبر من تطور نظام التعليم والتدريب.
2. أداء السياسات الاقتصادية الكلية الذي ينعكس على أداء قطاع التعليم وبخاصة في ظروف الركود وما يرافقها من عجز في الموازنة العامة وضغط للإنفاق العام وبخاصة الإنفاق المخصص لقطاع التعليم.
3. العلاقة التبادلية بين النمو الاقتصادي ومعدلات البطالة ومستويات الإنفاق على التعليم التي تنجم عن تأثير المضاعف،فزيادة الإنفاق على التعليم كمتغير استثماري تساهم على المدى الطويل في رفع معدلات النمو الاقتصادي من ناحية، وتزيد من معدلات استيعاب القوى العاملة مخرجات النظام التعليمي وتخفض البطالة.
4. يساهم التضخم وتدهور مستويات معيشة في إضعاف حافز أعضاء هيئات التدريس على تطوير التعليم، كما يؤدي إلى تدهور شروط العمل وعائد العمل وتراجع قناعة الإفراد بإمكانية تأمين مستقبلهم عن طريق التعليم واكتساب المهارات.
5. أدت العولمة وتحرير التجارة والتقدم التكنولوجي إلى تغيير متطلبات سوق العمل التكنيكية والمهنية.
6. تطبيق برامج الخصخصة والإصلاح الاقتصادي أدى إلى تقليص الإنفاق العام وتخفيض فرص التوظيف في الأجهزة الحكومية.

7. ظروف الحروب وعدم الاستقرار السياسي في الدول النامية وبخاصة في الدول العربية أثرت على قدرة تلك دول على مواجهة متطلبات الإنفاق على التعليم والتدريب المهني.
8. ساهمت سياسة مجانية التعليم في تخفيض نوعية التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل.
9. قصور عملية التخطيط للربط بين التعليم والتدريب وفرص العمل.
10. القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني أدى إلى الدفع بمخرجات ليست عليها طلب سوق العمل

العائد من التعليم:

مفهوم العائد من التعليم:

يربط كثير من العلماء عوائد التعليم بالجانب الاقتصادي، فمفهوم العائد من التعليم هي مفهوم اقتصادية ظهر على أيدي الاقتصاديين، الذين يرون أن هناك مكاسب مادية يجنيها الفرد والمجتمع بسبب زيادة التعليم، فالاقتصاديون يرون أنه كلما زاد تعليم الفرد، كلما زادت إنتاجيته في المجتمع، وبالتالي زاد مستوى دخله مما ينعكس على زيادة دخل المجتمع ككل. والعائد من التعليم هو مقدار الزيادة الحقيقية في الدخل القومي الحقيقي التي ترتبط وتقترن بالتعليم. وهده النظرة قاصرة لمفهوم العائد من التعليم لوجود عوائد يجنيها المجتمع والفرد من التعليم تعرف بالعوائد الاجتماعية مثل الارتقاء بالمستوى التعليمي للشخص يعمل على إكساب أفراد المجتمع قيم مشتركة تمكنهم من تحقيق حياة اجتماعية منظمة. ونقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر، وتكوين العادات والاتجاهات السليمة، فالتعليم بلا شك يقضي على الجهل وعلى الشرك والخرافات، ويكون الاتجاهات السليمة في التعامل مع الآخرين واحترام النظام العام في المجتمع، هذه العوائد لا يمكن تقديرها بأي ثمن، وهنا يمكن النظر إلى عوائد التعليم من جانبين، جانب اقتصادي وأخر اجتماعي لذلك يمكن تعريف عوائد التعليم بأنها (المكاسب الاقتصادية والاجتماعية التي يجنيها الفرد والمجتمع التي ترتبط وتقترن بالتعليم في المجتمع (عبد الباسط، 2001).

أنواع عوائد التعليم:

هناك عدة تقسيمات لعوائد التعليم تتداخل فيما بينها وقد يعني بعضها نفس مفهوم الآخر وقد يكون أحد التقسيمات ضمن الآخر ولكن لأغراض الفهم والتحليل سوف نذكر أشهرها:

1. **عوائد اجتماعية وعوائد اقتصادية:**

أ – **العوائد الاجتماعية:** منها الارتقاء المعرفي لأبناء المجتمع، تنظيم الحياة بين أفراد المجتمع، تكوين العادات السليمة في التعامل بين أفراد المجتمع ومع أنظمته، القضاء على الجهل والأمية،القضاء على الاعتقادات الخاطئة مثل الشعوذة والتوكل على غير الله سبحانه وتعالى تكوين قيم التعامل مع الآخر وقيم الحوار والاحترام بين أفرد المجتمع،تخفيض معدلات الجريمة وحفظ أمن المجتمع القضاء على الأفكار الضالة التي تهدم أمن المجتمع واستقراره.

ب – **العوائد الاقتصادية :** منها زيادة دخل الفرد وزيادة دخل المجتمع تكوين الاتجاهات الاقتصادية السليمة الخاصة بالترشيد وعدم الإسراف وعادات الادخار والاستهلاك تكوين الاتجاهات السليمة الخاصة بالمحافظة على الممتلكات العامة والخاصة وطريقة استخدامها وعدم الإسراف في استخدامها (عبد الباسط، 2001).

ج– **عوائد على مستوى الفرد وعوائد على مستوى المجتمع:**

أ - **العوائد على مستوى الفرد :**-منها زيادة دخل الفرد من جراء زيادة تعليمية، المكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد المتعلم، زيادة الحصيلة العلمية للفرد.

ب -**العوائد على مستوى المجتمع:** والتي من أهمها زيادة دخل المجتمع، والتقدم الفني والمعرفي و العلمي الذي يجنيه المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده، التنظيم الذي يحصل داخل المجتمع وبين أبناءه، وتكوين الاتجاهات السليمة نحو مقدرات وموارد المجتمع.

ج- **عوائد استهلاكية وعوائد رأسمالية:**

أ- **العوائد الاستهلاكية:** هي تلك العوائد التي تجنى منفعتها حالاً ومن أمثلة تلك العوائد فرصة الوالدين للارتياح من متاعب الأبناء بإرسالهم للمدرسة وسرورهم بتفوق أبنائهم.

ب - **عوائد استثمارية :** هي تلك المنافع التي تجني في المستقبل ومن أمثلتها الزيادة المتوقعة في دخل الفرد والمجتمع الناتجة عن الانتظام في الدراسة وترك سوق العمل (أخضر، 1995).

د- **عوائد نقدية وعوائد غير نقدية:**

1. العوائد النقدية الأرباح التي يجنيها المتعلم في المستقبل من جراء زيادة تعليمه تكوين عادات الاستهلاك الرشيد التي توفر جزء من دخل الإنسان ليتم استثماره.
2. عوائد غير نقدية :تكوين عادت التعامل مع الآخرين الأقرباء والجيران قدرة الأفراد على الإبداع والابتكار.

هـ - العوائد الأمنية للتعليم:

يدرك الفرد أن التعليم السليم والصحيح يعمل على الحفاظ على أمن وسلامة المجتمع، إذ يعمل على تكوين المفاهيم السليمة لدى الفرد نحو أمن الأفراد في المجتمع والمحافظة على ممتلكاتهم وأموالهم وأعراضهم ومعتقداتهم ودينهم (آدم، 2006).

قياس العائد من التعليم:

يعدُّ التعليم قيمه سامية وعالية، ولا تقاس بالمقاييس الاقتصادية أو الاجتماعية لكي لا يفقد قيمته السامية والعالية، ومع ذلك يمكن قياس عوائد التعليم من خلال مجموعة صيغ قياس خاصة باستخدام أساليب القياس الاقتصادية. وعوائد للتعليم لا يمكن قياسها ولا يمكن أن تقدر بثمن مثل نقل تراث المجتمع من جيل إلى آخر وإمداد أفراد المجتمع بالقيم والعادات السليمة والمحافظة على أمن وسلامة أفراد المجتمع وغير ذلك من العوائد الاجتماعية، ومهما يتحمل المجتمع من تكلفة فأنها لا توازي تلك العوائد. وهناك عوائد للتعليم يمكن قياسها ولكن باستخدام أساليب خاصة تبنى لهذا الغرض ومن أمثلة دلك العوائد غير المباشرة التي يجنيها الفرد والمجتمع من التعليم

مثل المكانة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد كلما تقدم في التعليم والمكاسب التي يجنيها المجتمع من خلال الابتكار والتطوير المرتبط بالتعليم، وهناك عوائد للتعليم يمكن قياسها بالمقاييس الاقتصادية ومن أمثلتها المكاسب المالية التي يمكن للفرد أن يحصل عليها والمرتبطة بالتعليم (البان، 1996).

ربط التعليم العالي بقطاع الأعمال:

يجب العمل وبشكل مستمر لسد الفجوة بين ما ينتجه التعليم العالي من مخرجات تعليمية ومن مختلف مؤسسات التعليم العالي العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية وبين ما يحتاج إليه قطاع الإعمال من خريجين جاهزين للإنتاج والدخول لسوق العمل، ويجب أن تتصدى منظومة التعليم العالي لهذا الموضوع من خلال النظرة الشمولية ومواجهة الزخم في أعداد الخريجين في مختلف التخصصات الأكاديمية. وتشمل محاور التوافق بين مخرجات التعليم العالي مع سوق العمل الآتي:

أولاً: دراسة القطاعات الإنتاجية ومد جسور التواصل فيما بينها وتحديد احتياجات القطاعات المختلفة .

ثانياً: تغيير ذهنية الخريج من النظام الموجه إلى الريادة وخلق فرص العمل ذاتيًا عن طريق خلق فرص عمل خاص .

ثالثاً: خلق برامج جديدة على مستوى الشهادات الجامعية والماجستيرات والمعاهد المتوسطة للتوافق مع متطلبات الأعمال .

رابعاً: التوجهات الإستراتيجية، ويتجلى ذلك في التوصل إلى إطار عمل سياسي والخروج بدراسة معمقة لواقع التعليم العالي للعمل على ربط التعليم العالي بسوق العمل، للحد من مشكلة البطالة .

خامساً: تقوية فرص العمل للطلبة من خلال تعين فريق برنامج تدريب دراسي في كل جامعة، بحيث لا يتخرج الطالب ما لم يكن لديه برنامج تدريبي لتنظم مستقبله، وأن يكون هذا البرنامج بالتنسيق مع منظمات الأعمال.

سادساً: ضمان مواءمة المناهج لقطاع الأعمال عن طريق إشراك أرباب العمل في صياغة وتحديث المناهج ودعوة المعنيين في قطاع الأعمال والاستماع لاقتراحاتهم وتوجيهاتهم .

سابعاً: تقديم خدمات الإرشاد المهني للطلاب بما يتوافق مع سوق العمل وتأمين مكتب للإرشاد المهني في كل جامعة.

مؤشرات الجودة في التعليم العالي:

حتى يتم تطوير التعليم العالي والحفاظ على جودته لا بدَّ من الاهتمام بمؤشرات الجودة وتوظيفها والتي تلعب دوراً مهماً في تطوير التعليم الجامعي وزيادة فعاليته، وتشمل منظومة الجودة العديد من العناصر وهي :الهيكل التعليمي، البيئة المحيطة، المدخلات، والعمليات، والمسؤولية، التمويل التربوي،الإصلاح التربوي، العوامل الاقتصادية والاجتماعية للأسرة، فعالية الإدارة الدراسية،فعالية تدريس المعلم، والإنجاز ويتضمن نتائج الاختبارات المعرفية والتحصيلية (Alberta,1990) متطلبات المعيار البريطاني والقومي(Albert&Edmonton,1999) كما أوضح البرت وادمونت مؤشرات للجودة في التربية في النقاط التالية:

1. التزام الإدارة في الجودة، بحيث يكون هناك قناعة داخلية لدى الإدارة العليا بأهمية جودة التعليم العالي وأن يتم نقل هذه القناعة لكافة العاملين في قطاع التعليم العالي وتوفير كافة السبل التي تضمن جودة التعليم العالي .
2. سياسة القبول والاختيار، أن يكون هناك أسس واضحة لكافة التخصصات وأن يتم وضع معايير محددة للقبول والاختيار بحيث يتم مراجعة هذه المعايير بشكل دائم .
3. تسجيل مدى تقدم الطالب، متابعة حثيثة لسجل الطالب الأكاديمي ومدى تقدمه وتفاعله مع التخصص الذي تم اختياره.
4. تطوير المنهاج والاستراتيجيات التعليمية التدريسية، من حيث التزام بتطوير المناهج التعليمية لتكون متوافقة مع التطورات الحديثة وأن تكون منسجمة مع متطلبات السوق المحلي والعالمي .
5. اتساق أساليب التقويم. بحيث تكون منسجمة مع أساليب التقويم الحديثة وأن تتسم بالمرونة والعدالة.
6. تحديد الإنجازات المتدنية والعمل على تصحيحها والتعامل مع نواحي الضعف. ويتم ذلك عن طريق مراجعة شاملة بحيث يتم تحديد نقاط الضعف في التعليم العالي والعمل على تلافيها، وتحديد نقاط القوة والعمل على تعزيزها.

7. تحديد الاحتياجات التدريبية وتطويرها، وذلك من خلال معرفة احتياجات السوق وإلحاق الطلبة ببرامج تدريبية تكون منسجمة مع تخصصاتهم ومع متطلبات السوق.
8. تقويم فعالية التدريب. بعد الانتهاء من البرامج التدريبية لا بدَّ من تقويم برامج التدريب للتحقق من جدوى هذه البرامج ومدى فعاليتها.
9. المراقبة والتقويم. بحيث يتم وضع برنامج متكامل لمراقبة سوق العمل ومتطلباته وتعديل المناهج والتخصصات بشكل ينسجم مع ذلك.

هذا وقد وضعت جامعة شمال فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية تسعة معايير لمؤشرات الجودة في التعليم العالي وهي على النحو التالي (Valeria,1998) :

1- التقدم التربوي. أي التحقق من مقدار التقدم التربوي من حيث المناهج وتطوير مقدرة أعضاء هيئة التدريس للوصول إلى منظومة تعليمية متكاملة.
2- المردود،النواتج التربوية. وتقاس بمقدار توافق مخرجات المراحل النهائية للطالب في التربية مع التعليم الجامعي.
3- بقاء المتعلم في البرنامج مدة كافية حتى تتحقق الأهداف التربوية.
4- انتقاء الطلاب. بحيث يتم انتقاء الطلاب وفقا لمعايير محدد وأسس موضوعية لتحقق انسجام بين الطالب والتخصص الذي قبل فيه.
5- البرنامج التوجيهي. عن طريق عمل برامج ونشرات توجيهية للطلبة قبل دخول الجامعة وتشجيعهم على اختيار التخصصات التي تتماشى مع سوق العمل.
6- تخطيط البرنامج وتقويمه. ويتم هذا عن طريق وضع خطة متكاملة الأبعاد ولكافة محاور العملية التربوية وضمن برنامج زمني محدد.
7- الخدمات التي تقدم للطلاب الذين يحتاجونها.
8- المنهج والتدريس. مراجعة شاملة للمناهج التدريسية بحيث تكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل.
9- تنمية هيئة التدريس. من حيث تنمية مهاراتهم، وإلحاقهم ببرامج تدريبية شاملة لتعزيز قدراتهم .

آليات تطوير مدخلات التعليم العالي

لتطوير التعليم العالي لا بدَّ من تطوير العناصر الأساسية المكونة للمدخلات المتعلقة بالعملية التعليمية وهذه العناصر:

1. المنهاج: يحتاج المنهاج الجامعي بصورة مستمرة للتعديل وإدخال بعض التحسينات، ويجب أن تكون المناهج مزودة بحالات عملية مستمدة من الواقع الفعلي ليتمكن الطالب في المستقبل من الربط بين ما تعلمه في المنهاج وبين متطلبات سوق العمل .
2. المواد والتجهيزات: تعتبر المواد والتجهيزات من العناصر الأساسية في التعليم، فتوفر التجهيزات من حيث القاعات الجامعية المؤهلة والمزودة بالأجهزة والمعدات تساعد على ترسيخ المنهاج الجامعي، وكذلك وجود المختبرات العلمية المجهزة ليتمكن الطالب من عمل التجارب التي يحتاج إليها لتمكنه في المستقبل من الخوض قي سوق العمل بكفاءة وفعالية.
3. وقت التعلم، ويشمل ذلك المدة الزمنية للفصل الدراسي بحيث تكون كافية لتغطية المواد الجامعية، وكذلك مدة المحاضرة وأوقاتها وأن تكون كافية، وأن يتم تخصيص مدة كافية للتطبيقات العملية.

تجارب مميزة للتحالفات الجامعية مع سوق العمل

فيما يلي عددا من النماذج الناجحة والمميزة لعدد من الجامعات العالمية والتي انتهجت مفهوم ربط التعليم الجامعي مع سوق العمل عن طريق عقد تحالفات مع المؤسسات المحلية والدولية ومن أهم هذه التجارب:

تحالف جامعة Northern Illinois ومؤسسة Westell Technologies

وهي مؤسسة خاصة بخدمات أجهزة الاتصالات . وتم عمل دراسة بعد انتهاء هذا المشروع لتقييمه أشارت نتائجها إلى أن كلا من طرفي العلاقة (الجامعة والشركة) قد استفاد بدرجة كبيرة، حيث زاد إنتاج الشركة في مجال التكنولوجيا بنسبة 7%، وانخفضت معدلات الأخطاء في العمل بنسبة 45%، وانخفضت ساعات تدريب الموظفين بنسبة 64% نظراً لارتفاع مستوى أدائهم، كما اكتسب بعضهم عدة مهارات لم تكن لديهم من قبل منها مهارات تحليل البيانات ، ومهارات إعداد برامج التدريب

وتنفيذها والإشراف عليها، ومهارات تحديد الحاجات الأدائية المطلوبة، كل ذلك كان نتيجة لمشاركة هؤلاء مع أعضاء هيئة التدريس في الفرق البحثية للمشروع . كما توسعت مبيعات الشركة حيث غطت 62 دولة في عام 1996 بينما كانت توزع في 30 دولة في عام 1993م.

كما استفادت الجامعة في تدريب طلابها، وتنمية مهاراتهم، وأيضا تحسن أداء أعضاء هيئة التدريس حيث اكتسبوا المزيد من الخبرات الميدانية، وتم تدعيم ميزانية الجامعة وتحديث الكثير من أجهزتها ومعاملها (Valeria,1998).

2.2 الدراسات السابقة:

هناك مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومنها:

1.2.2 الدراسات العربية:

وفي السعودية أجرى (أبو كليلة،1992) دراسة هدفت إلى تحديد مستوى الكفاية الداخلية الكمية للتعليم في الجامعة، وتعرف الفروق في ذلك بين الكليات، وبين الطلاب، والطالبات، أوضحت نتائج الدراسة أن معاملات الكفاية تختلف من كليه إلى أخرى، حسب حجم الإهدار التعليمي .وقد كان أعلى معاملات الكفاية في كلية التربية، وبلغت (94%) ، ثم الزراعة(91%)، ثم البيطرية (88%)، ثم العمارة (87.5%) ، ثم الإدارة (3،82%) ثم الطب (78%) كما أظهرت النتائج أيضا أن المدة اللازمة للتخرج في كل الكليات أعلى من المدة المقررة. وكان أقل فرق في ذلك في كلية التربية (25%) من السنة الدراسية، وأعلى فرق كان في كلية الطب،وهو سنتان دراسيتان . أما من حيث الفروق بين الطلاب والطالبات فقد كان معامل الكفاية للطلاب في كلية الطب (7،79%)، وللطالبات (3،76%) أما في كليات التربية، والعمارة، والزراعة، فقد كان معامل الكفاية عند الطالبات أعلى منه لدى الطلاب.

وقامت (العرادي، 1992) في السعودية بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الكفاية الداخلية في هذه الكليات، واقتراح التوصيات المناسبة لرفعه،كشفت نتيجة الدراسة عن معامل الكفاية، ونسب الإهدار التعليمي، وقد بلغ معامل الكفاية (5،80%)، بينما بلغ

معدل نسب الرسوب (3،95 %) في حين بلغ معدل نسب الإهدار (62،15%)، كما أظهرت نتيجة الدراسة الجوانب السلبية، والجوانب الإيجابية لعناصر العملية التعليمية التي تدل على الكفاية الداخلية الكيفية، وهي :الأهداف، والخطة الدراسية، والمقررات الدراسية، وطرق التدريس، والطالبات، والكتب والمذكرات، والتقويم والامتحانات، وأعضاء الهيئة التدريسية، ونظم القبول والتسجيل، والتربية العملية، والإدارة، والأنشطة، والمكتبة، والمبنى وتجهيزاته.

كما أجرى (كامل، 1997) دراسة حول تخطيط التعليم العالي في ضوء احتياجات سوق العمل. وضحت الدراسة بأن التخطيط للتعليم العالي لابد و أن يوافق الاحتياجات من القوى العاملة كما وضحت مؤشرات التعليم العالي والقضايا المتصلة بالإنتاجية لذا عند وضع خطة للتعليم العالي يجب أن تشمل على:

تقدير الأعداد المطلوب تخريجها من التعليم العالي خلال سنوات الخطة، وتقدير أعداد الطلبة المقبولين خلال سنوات الخطة، بالإضافة إلى تقدير أعداد أعضاء هيئة التدريس المطلوبين خلال سنوات الخطة، وأخيرا تقدير تكلفة الخطة و مصروفات التعليم العالي خلال سنوات الخطة .

أمَّا دراسة (الجفري، 1997)، فكان هدفها معرفة آراء رجال الأعمال السعوديين حول مدى وجود تفاهم بين مؤسسات التعليم العالي وبين مؤسسات القطاع الخاص وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

1. 86% من عينة الدراسة أكدوا على ضرورة أن يتم ربط المنهاج العلمي مع تجارب واقعية وعملية من خلال الواقع الفعلي وبما يتوافق مع متطلبات العمل.

2. 83% من عينة الدراسة أكدوا على ضرورة اختيار التخصصات التي يتطلبها سوق العمل والابتعاد عن التخصصات الغير مطلوبة.

3. 67% من عينة الدراسة أكدوا على عدم وجود اتصال بين مؤسسات التعليم العالي وبين سوق العمل وضعف قنوات الاتصال في هذا المجال وعدم فاعليتها.

4. 36% من رجال الأعمال أكدوا على عدم جدوى التنسيق مع الجامعات لعدم التزامهم بذلك وتقديمهم لتخصصات تتوافق ومتطلبات العمل.

وفي دراسة قام بها (التركستاني، 1999) هدفت إلى اختبار بعض العوامل التي أدت إلى عدم قبول السوق السعودي لمخرجات التعليم، وتكونت عينة الدراسة من (350) مشاركاً من رجال الأعمال (الذين تم اختيارهم من خلال قائمة الشركات المسجلة بالغرفة التجارية بجدة في قائمة الدرجة الممتازة) وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز، واتضح من نتائج الدراسة أن هناك أربع عوامل رئيسية تشكل عائقا لقبول سوق العمل لمخرجات التعليم في المملكة العربية السعودية ومنها، الجانب السلوكي للخريج، والقدرات الأكاديمية له، والتخصص الأكاديمي، بالإضافة إلى مستوى الأجور المحلية.

تناولت دراسة (المنبع، 2001)، موضوع أعداد الخريجين من الجامعات بشكل تفصيلي، حيث تم إجراء غربلة وحصر شامل لهذه التخصصات لتحديد مدى موافقتها لمتطلبات السوق المحلي في دول مجلس التعاون الخليجي، وفي هذه الدراسة تم تحيد العديد من التخصصات التي لا تتوافق مع متطلبات التنمية ومتطلبات السوق المحلي وخاصة التخصصات الأدبية والتي أصبح العديد من الخريجين في هذه التخصصات ضمن صفوف البطالة .

هذا وقد أوصى الباحث التوصيات التالية بناء على نتائج التحليل للتخصصات القائمة:

1. ضرورة ربط التخصص مع متطلبات السوق.
2. التركيز على التخصصات المهنية والعلمية والابتعاد عن التخصصات الأدبية
3. ضرورة تطوير الخطط الجامعية بصورة مستمرة بما يتوافق مع متطلبات السوق ومتطلبات التمنية الشاملة .
4. تطوير المناهج بشكل مستمر ودائم لكي تواكب كافة التطورات التي يشهدها سوق العمل العالمي وضرورة التركيز على الجانب العملي في المناهج وتفعيل دور المختبر العلمي بشكل أفضل .

أما دراسة (القحطاني، 2003)، فقد تناولت موضوع العوامل التي تسهم في عدم توافق مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، هذا وقد تم تحديد مجموعة من هذه

العوامل وتم أخذ رأي المسئولين في قسم شؤون الموظفين في عدد من الدوائر الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

1. عدم توزيع الطلاب بين التخصصات بما يتلاءم مع متطلبات السوق ومتطلبات التنمية شكل 83%.
2. عدم إشراك القطاع الخاص في تحديد احتياجات السوق واقتراح التخصصات المطلوبة شكل نسبة 80%.
3. عدم تطوير المناهج وعدم مواكبتها للتطورات شكل نسبة 80%.
4. عدم تعاون القطاع الخاص مع العام شكل نسبة 70%.

وفي دراسة (الناقة، 2004) عرضت هذه الدراسة أهمية وضع خطة علمية للتطوير الجامعي والتخطيط له، وذلك من خلال البدء بوضع تصور استراتيجي لما ينبغي أن يكون عليه التعليم الجامعي ومناقشة هذا التصور وإبداء الرأي فيه والمشاركة الفعالة في صياغته، وكانت من أهم نتائج الدراسة: الاهتمام ببناء المنهج الجامعي و خصائصه حيث يتصف بالشمولية و العمق و البحث و التنقيب.

ومراجعة المناهج الجامعية و تنقيتها لتخليصها من كل الموضوعات التي تجاوزت التطورات وكل المحتويات الزائدة وإن كانت حديثة التي ليس لها صلة بالتخصص.

هذا وقد قام (المخلافي، 2005) بدراسة بعنوان دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية في اليمن، هذا وقد حاولت الدراسة التحقق من دور التعليم الجامعي في التنمية البشرية ومدى تلبيته لمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني، ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث:

1. أظهرت نتيجة الدراسة بأن مخرجات التعليم العالي في المؤسسات الجامعية اليمنية لا تستجيب لمتطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية الشاملة للمجتمع اليمني، وسبب ذلك وجود اختلالات عديدة، وضعفا ملحوظا في مدخلات التعليم العالي مما ينعكس ذلك سلبا على المخرجات مما يؤدي إلى تدني المستوى النوعي لمخرجات التعليم .

أظهرت الدراسة ضرورة وجود خطة إستراتيجية للتعليم العالي وعلى مستوى كافة مؤسسات التعليم العالي، والتي ينبغي تطوير التعليم العالي بكافة أبعاده وأن

تأخذ الخط كافة المتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية، وكذلك الأخذ بعين الاعتبار التحديات العالمية في هذا المجال .

وبين (مريان، 2010) في دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات الطلب في سوق العمل الأردني لعام 2009 اتضح منها ما يلي: كان المهندسون في كافة فروع الهندسة الأكثر طلباً لدى المؤسسات المستخدمة للعمالة خلال عام 2009 ، فقد حظوا بحوالي (% 16) من إجمالي فرص العمل المحلية والخارجية، ويمكن إرجاع استئثار المهندسين بالنسبة الأكبر من فرص العمل، إلى الأهمية النسبية الكبيرة التي يتميز بها قطاع الإنشاءات والإسكان في الاقتصاد الأردني من جهة، والى الحاجة المستمرة والمتنامية لسوق العمل الخارجي الخليجي تحديدا لهذا النوع من العمالة عالية المهارة للإشراف على تنفيذ المشاريع الإنشائية الضخمة التي تنفذ في العديد من دول الخليج العربي من جهة أخرى. وجاء في المرتبة الثانية العاملون في مجالات التسويق والترويج(% 11) ، فقد أصبح عنصر التسويق والترويج في السنوات القليلة الماضية عنصراً هاماً وأساسياً في خطط عمل المؤسسات الاقتصادية المختلفة، وبدأت المهن التسويقية والترويجية تلقى في السنوات القليلة الماضية رواجاً متزايداً لدى هذه المؤسسات، ومن الممكن تفسير ارتفاع نسبة فرص العمل في مجالات التسويق والترويج إلى زيادة النشاط التجاري والتوسع في المراكز التجارية. أما معلمو المدارس وأساتذة الجامعات فقد جاءوا في المرتبة الثالثة ونالوا (10%) من فرص العمل المعلن عنها، ولا يختلف اثنان على أهمية قطاع التعليم في الأردن، حيث يؤدي دوراً اجتماعياً واقتصادياً متنامياً.

2.2.2 الدراسات الأجنبية:

قام يورك (Uirich,1997) بدراسة هدفت إلى تحليل العلاقة بين التعليم العالي ووظائف الخريجين في تسع دول أوروبية هي استراليا وفنلندا وفرنسا وايطاليا وأيسلندا والنرويج واسبانيا والمملكة المتحدة حيث تم توزيع 72 ألف استبيان على هذه الدول بواقع 8 آلاف استبيان في كل دولة، واتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة بين التعليم الجامعي ووظائف الخريجين وخاصة في مجال العمل الأكاديمي، كما اتضح

من نتائج الدراسة وجود علاقة بين إتقان طلبة الكليات العلمية لمهارات التكنولوجيا والوظائف في المصانع.

وفي دراسة قام بها البرت (Albert, 2000) هدفت إلى معرفة الطلب على التعليم العالي في إسبانيا وكما هو الحال في العديد من الدول المتقدمة، فقد شهدت إسبانيا نمواً في الطلب على التعليم العالي خلال السنوات العشرين الماضية، على الرغم من الدورات الاقتصادية المتنوعة. وفي حين أن هذا الطلب لا يتباطأ على المدى المتوسط، فإن هدف هذه الدراسة هو تحليل اثنين من التأثيرات الجوهرية وفقا للمصادر الإحصائية للقوى العاملة منذ عام 1987 وهما: الخصائص الأسرية ومؤشرات سوق العمل. وقد تم استخدم الإطار النظري المتعلق بنظرية رأس المال البشري، والذي تم اختباره من خلال نماذج الاختيار المنفصل، حيث يكون هناك أهمية لعملية الاختيار من قبل الشباب ضمن النظام التعليمي. يمكن تلخيص النتائج الرئيسية بما يلي: أولا، تعتبر الخصائص الأسرية عناصر مهمة في الطلب على التعليم العالي، وخصوصا التحصيل التعليمي للأم، والتي تعتبر محددة أكثر من المستوى التعليمي للأب. ثانيا، مؤشرات سوق العمل في إسبانيا لها تأثير على الطلب على التعليم العالي: كمؤشر على كل من تكلفة الفرصة في إيجاد وظيفة بدون ارتياد الجامعة وتوقعات التوظيف لكل مستوى تعليمي ذو صلة.

وفي دراسة قام بها كارلسون(Carlson, 2001) في أمريكا اللاتينية أفرزت مجموعة من المحددات الرئيسية للبيانات ورغم ذلك فقد أثبتت بأن البيانات كافية لتوفير هذه المقاييس بمجرد أن يتم معايرتها وفقا لمؤشرات التعليم وسوق العمل المعترف بها دوليا للمقارنة. عموما، فإن هناك فجوات ملحوظة بين التعليم، إحصائيات التدريب والعمل، والتي تعيق الدراسة المعمقة للعلاقة بين العمل والتعليم والتدريب. وفي دراستها لتحصيل التعليم والأداء في المنطقة وجدت الدراسة بان دول أمريكا اللاتينية تتخلف عن منافساتها في المجالات التعليمية الرئيسية في التعليم الثانوي والتعليم التقني وتشدد على أهمية إحداث إصلاحات في نظام العليم الثانوي والتعليم التقني والمجالات المرتبطة بها في المرحلة الثالثة من التعليم لمواجهة أوجه التفاوت العالمية المتزايدة.

وفي دراسة أجراها كل من ليل ومورغان ودينج (Lia& Morgana& Dingc, 2008) هدفت إلى معرفة زيادة التعليم العالي في الصين والمقدرة على التوسع وتدرس الوضع الحالي في سوق العمل بالنسبة لخريجي التعليم العالي في الصين، مبينة أنواع الخريجين الذين يملكون الأفضلية عند مقابلة أرباب عمل محتملين. ثانيا، تناقش المقالة اتجاه العرض والطلب بين خريجي التعليم العالي وسوق العمل من منظوري إمكانية التوظيف وزيادة التعليم. وأخيرا، فإن الدراسة تقترح ما يجب أن يحدث في نظام التعليم العالي في الصين إذا ما أرادات أن تنجح في الوصول إلى علاقة أكثر فعالية مع سوق العمل.

في دراسة قام بها ليفونس (Livanos, 2009) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في اليونان و هذه الدراسة توظف البيانات الجزئية المتوفرة حالياً من مسح أجري حول القوى العاملة في اليونان بهدف التحقق من كيفية تباين الوضع الحالي لتوظيف الخريجين الشباب (ممن تبلغ أعمارهم 35 سنة فما دون) وفقاً لتخصصاتهم. وتشير النتائج إلى أن الخريجين من التخصصات التي تمتاز بمستويات عالية من التوظيف في القطاع الخاص كما هو الحال مع خريجي المعاهد التقنية وعلم الحاسوب هي من الأفضل في سوق العمل في اليونان. ومن ناحية أخرى، فإن الخريجين من التخصصات التي ترتبط تقليديا مع حاجات القطاع العام كما هو الحال مع علم النفس والدراسات الإنسانية يواجهون فرص عمل متدنية. وتسلط نتائج هذه الدراسة الضوء على الحاجة لإصلاحات جذرية لنظام التعليم العالي.

وفي دراسة قام بها اديمو واوغنلي واوك واودينل (Adeyemo& Ogunleye& Oke& Adenle, 2010) هدفة إلى عمل مسح حول عوامل المحددة لفرص العمل لخريجي العلوم والتكنولوجيا من الجامعات والمعاهد التقنية في سوق العمل في نيجيريا حيث يشتكي العديد من خريجي الجامعات في نيجيريا من المستويات المرتفعة للبطالة كما أن آفاق التوظيف قد تدنت مع مرور الوقت. ورغم بعض التقدم الحاصل في توسع نطاق الالتحاق بالتعليم الثانوي لدى مجموعات مختلفة من النيجيريين الباحثين عن تعليم جامعي، إلا أن نسبة البطالة بين الخريجين تشكل نسب ملفتة وخصوصاً بين خريجي العلوم والتكنولوجيا. هل أن التعليم الذي يتلقوه لا

يتوافق مع المتطلبات المهارية هذه الأيام في سوق العمل أم أن المنهاج المستخدم في مؤسسات التعليم العالي أصبح قديما جدا؟ ويثير المجتمع والإعلام هذين السؤالين بشدة وذلك لارتباطهما الشديد بكل من الخريجين الذين يتطلعون للتوظيف وكذلك لأرباب العمل الذين يهتمون بتعيينهم ويشتكي معظم أرباب العمل عادة من أن الخريجين غير مؤهلين للعمل. ويرون بأن المعايير الأكاديمية قد تدنت بشكل ملحوظ خلال العقد الماضي وأن التقدير أو المعدل الجامعي لا يمثل ضمانة على امتلاك مهارات الاتصال أو الكفاية التقنية. ونتيجة لذلك، ينظر للخريجين على أنهم غير مؤهلين. ما هي حقيقة الوضع القائم حاليا؟ هل أن البطالة بين خريجي العلوم تمثل مشكلة خطيرة؟ كيف يقيم أرباب العمل مؤهلات أصحاب التحصيل الأكاديمي العالي في الوقت الحالي؟ كيف يكون أداء الخريجين عندما تتاح لهم فرص التوظيف؟ هذه الجوانب الهامة تمثل فحوى الدراسة الحالية، فهي تسعى للإجابة على هذه الأسئلة وغيرها بالنظر إلى مستويات عدم إعداد وتأهيل الخريج للتوظيف الفعال. هذه الدراسة عبارة عن مسح أجري في شهر حزيران 2007، ويستند على تحليل الاستبانة الموزعة على المدراء في المشاريع الحكومية، الشركات الخاصة، المؤسسات المهنية، المنظمات غير الحكومية، وقطاع التعليم وكذلك للموظفين من خريجي العلوم في مؤسسات عدة. وأشار تحليل المسح إلى وجود عدم توافق بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

يتَّضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن بعض الدراسات ركزت على الكفاية الداخلية لنظام التعليم مثل دراسة (أبو كليلة، 1992) التي ركزت على الكفاية الداخلية للتعليم بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، دراسة (العرادي، 1992) والتي تطرقت إلى الكفاية الداخلية لكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية.

والبعض الآخر من الدراسات ركزت على احتياجات سوق العمل من التعليم مثل دراسة دراسة (التركستاني، 1999) التي ركزت على دور التعليم العالي في تلبية

احتياجات سوق العمل، دراسة (مريان، 2010) والتي تطرقت إلي اتجاهات الطلب في سوق العمل الأردني لعام 2009، دراسة يورك (Uirich,1997) التي تحدثت عن التعليم العالي ووظائف الخريجين في أوروبا، دراسة ليل ومورغان وديدنج (Lia&Morgana&Diangc,2008)،والتي ركزت على التوسع في التعليم العالي والتوظيف وزيادة التعليم في الصين.

والبعض منها تحدثت عن وضع خطط تعليمية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل مثل دراسة (كامل، 1997) التي ركزت على تخطيط التعليم العالي في ضوء احتياجات سوق العمل، دراسة (الناقة، 2004) والتي تطرقت إلى التخطيط لتطوير التعليم الجامعي مع نموذج لإطار عام لتطوير مناهج هذا التعليم، دراسة ليفونس (Livanos,2009) التي تحدثت عن العلاقة بين التعليم العالي وسوق العمل في اليونان، دراسة كارلسون (Carlson, 2001) وتحدثت عن التعليم وسوق العمل في أمريكا اللاتينية، دراسة اديمو وأوغنلي وأوك واودنيل (Adeyemo & Ogunleye & Oke & Adenle,2010) والتي قامت بمسح حول عوامل المحددة لفرص العمل لخريجي العلوم والتكنولوجيا من الجامعات والمعاهد التقنية في سوق العمل في نيجيريا.

وأخيراً ما تبقى من الدراسات ركزت على مؤشرات الطلب على التعليم مثل دراسة ألبرت (Albert,2000) التي تحدثت عن الطلب على التعليم العالي في إسبانيا.

استفادت الدراسة من الدراسات السابقة في تشكيل الأدب النظري وصياغته من خلال الاستفادة مما ورد فيها من حيث الترتيب والصياغة، وبناء أداة الدراسة، والاستفادة من ما أعد من أدوات في هذه الدراسات، بما ينسجم مع أهداف الدراسة وإجراءاتها، ومنهجية وتصميم الدراسات وفي مناقشة النتائج.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها الدراسة الأولى حسب علم الطالبة التي تجري بالأردن وتتناول بشكل واضح العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

1.3 منهجية الدراسة:

استندت الدراسة على المنهج الوصفي – التحليلي وحسب المحورين التاليين:

البيانات الثانوية: وتمثلت في المراجع العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة وغير المنشورة المتعلقة بموضوع البحث، بالإضافة إلى منشورات الوسائط المتعددة.

البيانات الأولية: وهي البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية والتي تم جمعها ميدانياً من خلال الإستبانة ألتي قام الباحث بإعدادها استناداً إلى ما توصلت إليه نتائج الدراسات السابقة والتي تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة لتحديد اتجاهاتهم وتم تحليلها من خلال استخدام برنامج الرزمة الإحصائية SPSS والطرق الإحصائية الأخرى للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

2.3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب (جامعة مؤتة وجامعة الحسين وجامعة الطفيلة) للعام الجامعي 2012/2011، والبالغ عددهم 93.

3.3 عينة الدراسة:

يكون مجتمع الدراسة هو العينة، وتمَّ توزيع الإستبانات على جميع مفردات العينة والبالغ عددها (93) وتم استرجاع (74) استبانة واستبعاد (19) لعدم الصلاحية، أي ما نسبته (79.57%) من حجم عينة الدراسة.

4.3 خصائص عينة الدراسة:

الجدول (1)

خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديموغرافية

	المقياس	التكرار	النسبة
الكلية	علمية	25	% 33.8
	إنسانية	49	% 66.2
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	40	% 54
	أستاذ مشارك	22	% 29.7
	أستاذ	12	% 17.3

يوضح الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة على المتغيرات الديموغرافية، فيما يتعلق بمتغير الكلية نلاحظ أن نسبة رؤساء الأقسام من الكليات الإنسانية قد بلغت (66.2%)، بينما رؤساء أقسام الكليات العلمية فقد بلغت (33.8%).

أما فيما يتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية لرؤساء الأقسام فقد شكلت فئة (أستاذ مساعد) أعلى نسبة، حيث كانت نسبة هذه الفئة (54%) من عينة الدراسة، تلاها مباشرة الفئة (أستاذ مشارك) بنسبة (29.7%) من عينة الدراسة، بينما كانت فئة (أستاذ) أقل الفئات بنسبة (17.3%) من عينة الدراسة.

5.3 تصميم الإستبانة وأساليب القياس:

وقد جرى تصميم الإستبانة على النحو التالي:

1. تم تصميم الإستبانة موجهة إلى رؤساء الأقسام العاملين في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب وبمناطقه المختلفة وتم إعداد أسئلة الاستبانة بما يتوافق مع أهداف وفرضيات وأسئلة الدراسة التي تم طرحها.
2. تم تقسيم الإستبانة إلى ثلاثة أجزاء، حيث يضم الجزء الأول والخاص بالعوامل الديموغرافية لعينة الدراسة:(الكلية، والرتبة الأكاديمية)، وقد اشتمل الجزء الثاني مجموعة من الأسئلة تدور في محورها حول متغير التعليم الجامعي، أما القسم الثالث فقد أشتمل على مجموعة من الأسئلة تدور في مجملها حور متغير سوق العمل.
3. تم استخدم مقياس ليكرت الخماسي حيث تتراوح درجات المقياس من ١ إلى ٥، حيث أن 1 تعني غير موافق بشده و 5 موافق بشدة.

6.3 تقييم أداة القياس المستخدمة:

لتقييم أداة القياس المستخدمة وللتأكد من دقة المقياس وإمكانية تطبيقه تمَّ الاستعانة بالاختبارات التالية:

1- **اختبار صدق المقياس Validity:**

ولتقدير صدق المقياس تم عرض الاستبيان بعد الانتهاء من إعداده المبدئي على بعض المحكمين من الأساتذة الأكاديميين في الجامعة وبعض مدراء الشركات والبنوك في هذا المجال بهدف التعرُّف على آرائهم المتعلقة بملائمة الاستبيان من الناحية العلمية لتحقيق أهداف البحث، وكذلك التعرف على آرائهم المتعلقة بدرجة وضوح صياغة بنود الاستبيان، وعلى ضوء ملاحظات المحكمين تم إعادة بناء الاستبيان هذا وقد تم عرض الاستبانة على (15) من المحكمين للتحقق من صدق فقرات الاستبانة وقد تم الأخذ بملحوظاتهم وتم إعادة صياغة بعض الفقرات على نحو دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في كافة أبعادها وفقراتها.

2- **اختبار الثبات: Reliability**

درجة الاتساق بين مقاييس الشيء المراد قياسه، والثبات، بمعنى لو كررت عمليات القياس للفرد الواحد لأظهرت النتائج شيئاً من الاستقرار Stability وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس، إلا أن الدراسة اعتمدت أسلوب ألفا كرونباخ من خلال برنامج الرزمة الإحصائية SPSS وعادة تتراوح قيمة إلفا كرونباخ بين (صفر، 1) ويعبر معامل ألفا عن درجة الاتساق الداخلي وتعتبر قيمة معامل ألفا تعتبر مقبولة إذا كانت أكبر من 60 % (Churchill، Ga،1979). وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (2) الآتي:

جدول (2)

نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

الأبعاد	ألفا كرونباخ
التعليم الجامعي:	0.8296
سوق العمل:	0.7518

3. الاتساق الداخلي:

وتم حساب معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وبين أدائهم على فقرات التعليم الجامعي وسوق العمل والجدولين (3،4) يبيِّنان نتائج ذلك.

جدول (3)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وبين أدائهم على فقرات التعليم لجامعي

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط
1	يوائم التعليم الجامعي بين النظرية والتطبيق	0.481
2	يعمل التعليم الجامعي على إعداد الطلبة للعمل في القطاع الخاص والعام	0.547
3	تتضمن الخطط الدراسية مساقات التدريب العملي	0.759
4	تتلاءم التخصصات التي توفرها الجامعة مع احتياجات سوق العمل	0.749
5	تقوم الجامعات باستحداث تخصصات جديدة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل	0.691
10	توضع سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل	0.608
11	تنسجم الخطط والبرامج الجامعية مع الخطط التنموية في الأردن	0.639
12	تركز أهداف المناهج على التدريب التعاوني بين مؤسسة التعليم ومؤسسة الإنتاج.	0.433
14	تقوم مؤسسة التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم في سوق العمل	0.413
16	الساعات المعتمدة المخصصة للتدريب في الخطط الدراسية كافية	0.615
17	تركز الخطط الدراسية على تأهيل الطالب تأهيلا نظريا	0.338
19	يرتبط المحتوى العلمي لمناهج الجامعات بحاجات المجتمع التنموية	0.752
24	يجري تطوير الخطط وفقا لمخرجات التعليم الجامعي في البرامج المختلفة	0.659

يتبين من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة ومرتفعة ، وهذا يدل على أن كل فقرة تقيس ما يقيسه التعليم الجامعي.

جدول (4)

معامل الارتباط بين أداء أفراد عينة الدراسة على كل فقرة وبين أدائهم على فقرات سوق العمل

رقم الفقرة	الفقرة	معامل الارتباط
6	يتم تطوير المساقات الدراسية دوريا لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل	0.443
7	تشرك الجامعات رجال الأعمال في وضع الخطط الدراسة	0.609
8	يتم قبول الطلبة في التخصصات المختلفة بناء على متطلبات سوق العمل	0.579
9	يشارك قطاع الأعمال في تحديد سياسة قبول الطلبة في الجامعات	0.381
13	يوجد ارتباط بين أهداف التخصصات الجامعية وحاجات سوق العمل	0.730
15	تتناسب إعداد الخريجين مع احتياجات سوق العمل	0.739
18	يسهل التدريب الميداني فهم الطالب للمعرفة النظرية التي يتلقاها في الجامعة	0.594
21	تقوم سياسات القبول على المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل	0.431
22	يتناسب نوعية الخريج مع احتياجات سوق العمل	0.813
23	تركز أهداف التعليم على معرفة الجوانب التقنية الحديثة بصورة تواكب تطورات العصر	0.743

يتبين من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة ومرتفعة، وهذا يدل على أن كل فقرة تقيس ما يقيسه سوق العمل.

7.3 المعالجة الإحصائية:

تم تكويد بيانات استمارات الاستقصاء الصالحة للتحليل والبالغ عددها (74) استبانة لتحليلها باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social science (SPSS) وقد اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية لاختبار صحة فروض الدراسة والإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق هدافها ومن أهم هذه الأساليب:

1. الإحصاءات الوصفية وذلك لمعرفة توزيع أفراد عينة الدراسة على العوامل الديموغرافية، وكذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات أفراد عينة الدراسة والإجابة على أسئلة الدراسة.
2. تمَّ استخدام أسلوب الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة.

متغيرات الدراسة:

سوف تشمل الدراسة على المتغيرات التالية:

1.المتغيرات المستقلة:

أ. الكلية التي يوجد فيها رئيس القسم ولها مستويان:

1. إنسانية. 2. علمية.

ب. الرتبة الأكاديمية:

1. أستاذ مساعد 2. أستاذ مشارك 3. أستاذ

2. المتغير التابع:

العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل ووجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وهي تمثل قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية لكافة أبعاد الدراسة والفقرات المكونة لكل بعد، مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم في الدراسة كما يلي:

موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشده
5	4	3	2	1

وبناء على ذلك فإذا كانت:

1. قيمة المتوسط الحسابي اكبر أو يساوي من (3.67)، فيكون مستوى التصورات مرتفعا وهذا يعني موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرة.
2. قيمة المتوسط الحسابي اكبر أو يساوي (2.33) وأقل من (3.67) فيكون المستوى متوسط.
3. قيمة المتوسط الحسابي أقل من (33،2) فهذا يعني أن المستوى منخفضا.

1.4 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى التعليم الجامعي من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

للإجابة على السؤال تم حساب الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لمستوى التعليم الجامعي والجدول (5) يبين نتائج ذلك.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات التعليم الجامعي

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط الحسابي
17	تركز الخطط الدراسية على تأهيل الطالب تأهيلا نظريا	3.90	0.68	1	مرتفع
3	تتضمن الخطط الدراسية مساقات التدريب العملي	3.31	0.96	2	متوسط
2	يعمل التعليم الجامعي على إعداد الطلبة للعمل في القطاع الخاص والعام	3.22	0.71	3	متوسط
1	يوائم التعليم الجامعي بين النظرية والتطبيق	2.94	0.85	4	متوسط
16	الساعات المعتمدة المخصصة للتدريب في الخطط الدراسية كافية	2.93	0.84	5	متوسط
5	تقوم الجامعات باستحداث تخصصات جديدة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل	2.90	0.84	6	متوسط
4	تتلاءم التخصصات التي توفرها الجامعة مع احتياجات سوق العمل	2.87	0.81	7	متوسط
19	يرتبط المحتوى العلمي لمناهج الجامعات بحاجات المجتمع التنموية	2.64	0.78	8	متوسط
24	يجري تطوير الخطط وفقا لمخرجات التعليم الجامعي في البرامج المختلفة	2.59	0.79	9	متوسط
11	تنسجم الخطط والبرامج الجامعية مع الخطط التنموية في الأردن	2.50	0.74	10	متوسط
10	توضع سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل	2.40	0.63	11	منخفض
12	تركز أهداف المناهج على التدريب التعاوني بين مؤسسة التعليم ومؤسسة الإنتاج	2.40	0.87	12	منخفض
14	تقوم مؤسسة التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم في سوق العمل	1.50	0.72	13	منخفض
	المتوسط الحسابي العام	2.78	0.45		متوسط

يتَّضح من الجدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات التعليم الجامعي قد جاء متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي (2.78) وانحراف معياري (0.72)، وقد جاءت الفقرة رقم (17) (تركز الخطط الدراسية على تأهيل الطالب تأهيلاً نظرياً) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.90) وانحراف معياري (0.68)، في حين جاءت الفقرة رقم (14) (تقوم

مؤسسة التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم في سوق العمل) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.50) وانحراف معياري (0.72) وقد حظيت تقديرات أفراد العينة على الفقرات (10،12،14) بتقديرات منخفضة وباقي الفقرات كانت التقديرات منخفضة.

السؤال الثاني: ما درجة الإعداد لسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

للإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الإعداد لسوق العمل والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات سوق العمل

الرقم	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى حسب المتوسط الحسابي
18	يسهل التدريب الميداني فهم الطالب للمعرفة النظرية التي يتلقاها في الجامعة	3.89	0.73	1	مرتفع
6	يتم تطوير المساقات الدراسية دوريا لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل	2.89	0.82	2	مرتفع
23	تركز أهداف التعليم على معرفة الجوانب التقنية الحديثة بصورة تواكب تطورات العصر	2.66	0.81	3	متوسط
13	يوجد ارتباط بين أهداف التخصصات الجامعية وحاجات سوق العمل	2.58	0.82	4	متوسط
22	يتناسب نوعية الخريج مع احتياجات سوق العمل	2.56	0.77	5	متوسط
21	تقوم سياسات القبول على المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل	2.21	0.72	6	منخفض
15	تتناسب أعداد الخريجين مع احتياجات سوق العمل	2.01	0.76	7	منخفض
8	يتم قبول الطلبة في التخصصات المختلفة بناء على متطلبات سوق العمل	1.82	0.86	8	منخفض
7	تشرك الجامعات رجال الأعمال في وضع الخطط الدراسة	1.44	0.77	9	منخفض
9	يشارك قطاع الأعمال في تحديد سياسة قبول الطلبة في الجامعات	1.36	0.76	10	منخفض
المتوسط الحسابي العام		2.34	0.46		متوسط

يتَّضح من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي العام لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية على فقرات سوق العمل قد جاء متوسط، وقد بلغ المتوسط الحسابي (2.34) وانحراف معياري (0.46)، وقد جاءت الفقرة رقم (81) (يسهل التدريب الميداني فهم الطالب للمعرفة النظرية التي يتلقاها في الجامعة) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.89) وانحراف معياري (0.73)، في حين جاءت الفقرة رقم (9) (يشارك قطاع الأعمال في تحديد سياسة قبول الطلبة في الجامعات) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.36) وانحراف معياري (0.76) وقد حظيت تقديرات أفراد العينة على الفقرتين (6،18) بتقديرات مرتفعة وحظيت تقديرات أفراد العينة على الفقرات (13،22،23) بتقديرات متوسطة وباقي الفقرات كانت التقديرات منخفضة.

وتم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية على فقرات التعليم الجامعي وفقرات سوق العمل حسب مستويات الكلية والرتبة الأكاديمية، والجدول (7) يبين نتائج ذلك

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، على فقرات التعليم الجامعي وفقرات سوق العمل حسب مستويات الكلية والرتبة الأكاديمية

المتغير	المستوى	التعليم الجامعي		سوق العمل	
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكلية	علمية	2.9538	0.4491	2.4720	0.5366
	إنسانية	2.6939	0.4307	2.2816	0.4127
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	2.4423	0.2479	2.2000	0.2132
	أستاذ مشارك	2.6259	0.3231	2.1636	0.2128
	أستاذ	2.9692	0.4716	2.4900	0.5642
الكلي		2.7817	0.4512	2.3459	0.4635

السؤال الثالث: ما هي العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

للإجابة على السؤال تم استخدام تحليل الانحدار، ولكن لا بدَّ من التحقق من صلاحية البيانات لاستخدام تحليل الانحدار، والجدول (8) يبين نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين للانحدار للتحقق من صلاحية النموذج

المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الانحدار	8.714	1	8.714	* 90.007	*.000
الخطأ	6.970	72	0.097		
الكلي	15.684	73			

***: ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يوضح الجدول رقم (8) صلاحية البيانات لاستخدام تحليل الانحدار، اعتمادًا على قيمة (F) المحسوبة البالغة (90.007) والدالة عند مستوى الدلالة (α =0.05).

ويبن الجدول(9) نتائج تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

جدول (9)

نتائج تحليل الانحدار لاختبار اثر التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية

المتغير المستقل	معامل الارتباط	R Square مربع معامل الارتباط	B معامل الانحدار غير المعياري	ثابت الانحدار	Betaقيمة معامل الانحدار المعياري	قيمة t	مستوى دلالة t
التعليم الجامعي	0.745	0.556	0.766	0.216	0.745	9.487	0.000

- **: ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة($\alpha \leq 0.05$).**

يتَّضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول رقم (9) ومن متابعة معامل **(Beta)** واختبار **(t)** أن التعليم الجامعي له تأثير على سوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية ، بدلالة ارتفاع قيمة (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق، وأن هذه القيمة كانت دالة عند مستوى الدلالة (α =0.05)، أي أنه يوجد علاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

لسؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α 0=،05) في وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تعزى لمتغير الكلية والرتبة الأكاديمية.

للإجابة عن السؤال تم حساب معاملات الارتباط بين الأداء على فقرات التعليم الجامعي و بين الأداء على فقرات سوق العمل لكل مستوى من مستويات (الكلية والرتبة الأكاديمية)، والجدول (10) يبين نتائج ذلك.

جدول (10)

معامل ارتباط بيرسون بين الأداء على فقرات التعليم الجامعي و بين الأداء على فقرات سوق العمل

المتغير	الكلية		الرتبة الأكاديمية		
المستوى	علمية	إنسانية	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
معامل الارتباط	**0.758	**0 .724	**0.635	**0.757	**0.734

**: دالة عند مستوى الدلالة (α =0.01) .

يتبين من الجدول (10) أن العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تختلف باختلاف الكلية ، حيث تبين أن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل للكليات العلمية تختلف عن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل للكليات الإنسانية، وكذلك تختلف العلاقة باختلاف الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك وأستاذ)، فتبين من الجدول (10) أن قيم معاملات

الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ مساعد تختلف عن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ مشارك وعن قيم معاملات الارتباط التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ.

ولاختبار دلالة الفروق بين قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل باختلاف الكلية والرتبة الأكاديمية ، تم استخدام اختبار (ز) للعلامات الفشرية للعينات المستقلة، والجدول (11) يبين نتائج ذلك.

جدول (11)

قيم (ز) للمقارنة بين قيم معاملات الارتباط

بين الكليات العلمية والإنسانية	بين ذوي رتبة أستاذ مساعد وذوي رتبة أستاذ مشارك	بين ذوي رتبة أستاذ مساعد وذوي رتبة أستاذ	بين ذوي رتبة أستاذ مشارك وذوي رتبة أستاذ
0.293	0.850−	0.506−	0.129

- قيمة (ز) الحرجة هي (1.96)

يظهر من الجدول (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0،05) في وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تعزى لمتغير الكلية والرتبة الأكاديمية ، حيث كانت قيم (ز) المحسوبة أقل من قيمة (ز) الحرجة وهي(1.96).

2.4 مناقشة النتائج:

قدمت هذه الدراسة عدداً من النتائج الهامة والتي يمكن مناقشتها على النحو التالي:

أولاً: دلت النتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لتصورات المبحوثين لبعد التعليم الجامعي، جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.78)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أنه من الضرورة الاهتمام بهذا البعد لما له من أهمية من حيث متابعة الخريجين بعد التخرج والتعرف على نقاط القوة لديهم وتحديد نقاط الضعف للعمل على تلافيها في المستقبل، كما لا بدَّ من دراسة مدى استيعاب الأسواق للخريجين ومعرفة متطلبات سوق العمل، وكذلك طرح التخصصات التي

تتواءم مع متطلبات السوق، وهذا يتطلب متابعة مستمرة لحاجات السوق وتقديم التخصصات التي يحتاجها السوق.

كما أن هذه النتيجة تفسر أن للخطط الدراسية المطروحة من قبل الجامعات وطبيعة المناهج الدراسية وطرق التدريس يجب أن تتوافق مع متطلبات السوق، وتعديل المناهج والخطط الدراسية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

ويلعب الدور الذي تقوم به مؤسسات التعليم من حيث الربط بين مخرجات التعليم وبين الإنتاج دورا هاما وحيويا في عملية طرح تخصصات جامعية منسجمة مع متطلبات سوق العمل.

اتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة (التركستاني، 1999)، التي أشارت إلى ضرورة أن تكون التخصصات المطروحة من الجامعات منسجمة مع متطلبات السوق المحلي.

كما جاءت نتائج المتوسطات الحسابية لبعد سوق العمل بدرجة متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكي لهذا البعد (2.34)، وانحراف معياري (0.46)، وهذا يدل على أهمية هذا البعد وتأثيره الواضح في سوق العمل ويتطلب ذلك إدخال تقنيات تكنولوجية حديثة تساهم في تطوير مخرجات التعليم وتحافظ على جودة التعليم العالي لتكون قادرة على العمل وفقا لمتطلبات سوق العمل، وكذلك دراسة وافية لأعداد الخريجين بكافة أبعادها، كما أشارة نتائج الدراسة إلى أن إشراك رجال الأعمال ومنظمات الأعمال على اختلاف أنواعها من الأمور الضرورية عند طرح التخصصات، خاصة أن لهم الدور الأكبر في عملية استيعاب مخرجات التعليم.

هذا وقد جاءت نتائج هذه الدراسة منسجمة مع دراسة (Livanos,2009)، والتي دلت نتائجها على ضرورة انسجام مخرجات التعليم مع متطلبات السوق، وضبط أعداد الخريجين بشكل ينسجم مع متطلبات الأسواق.

ثانياً: دلت النتائج الإحصائية على أن أبعاد المتغير المستقل تفسر ما مقداره (0.556)، من التباين في المتغير التابع العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق

العمل وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب.

وهذا يدل على أهمية هذا البعد الذي تم دراسته، حيث أن بعد العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤوسا الأقسام الأكاديمية من الأبعاد الهامة، لذا لا بد من ايلاء هذا الموضوع العناية اللازمة وأن يتم اتخاذ الإجراءات التي تضمن أن تكون مخرجات التعليم العالي متوافقة مع متطلبات السوق. كما نلاحظ أن من النتائج الإحصائية دلت على أن التعليم الجامعي له تأثير على سوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية، عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أي أنه يوجد علاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية.

ثالثاً: دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). في وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الحكومية في إقليم الجنوب في العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تعزى لمتغير الكلية، والرتبة الأكاديمية. حيث نجد أن العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل تختلف باختلاف الكلية ،حيث تبين أن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل للكليات العلمية تختلف عن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل للكليات الإنسانية لصالح الكليات العلمية، وكذلك تختلف العلاقة باختلاف الرتبة الأكاديمية (أستاذ مساعد ، أستاذ مشارك وأستاذ)، فوجد أن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ مساعد تختلف عن قيم معاملات الارتباط بين التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ مشارك وعن قيم معاملات الارتباط التعليم الجامعي وسوق العمل لذوي رتبة أستاذ.

3.4 التوصيات:

1. التوافق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم العالي في الجامعات الأردنية، لضمان عدم حدوث أزمة في أعداد الخريجين خاصة في بعض التخصصات التي يتزايد فيها أعداد الخريجين مع مرور الوقت دون أن يستوعبهم سوق العمل المحلي أو العالمي.
2. التنسيق مع قطاع الأعمال لامتزاج رأيهم بصورة مستمرة حول متطلبات أعمالهم من الخريجين ومواصفات الخريج المطلوبة.
3. التركيز على بناء الخطط الجامعية بشكل يتوافق مع متطلبات العمل ومتطلبات السوق، وتعديل المناهج بصورة مستمرة والعمل على تطويرها، وإدخال التقنيات الحديثة في التعليم الجامعي.
4. التركز على الجانب العملي التطبيقي للطلبة، على أن يكون هذا التطبيق داخل سوق العمل وتوافقا مع متطلباته، وأن يتم متابعة المتدربين بشكل مستمر وأن يتم إعطاء تقييم لعملية التدريب تدخل ضمن المعدل التراكمي للطالب.
5. التركيز على نوعية الخريجين بدلا من التركيز على كم الخريجين، وأن تكون أعداد الخريجين متناسبة مع متطلبات السوق العمل.
6. التركيز على طرح التخصصات الحيوية التي يحتاج إليها السوق المحلي والعالمي، وخاصة التعليم المهني وتوسيع قاعدة القبول في هذه التخصصات ومنح مزايا تشجيعية للطلبة.
7. العمل بشكل دائم على عمل الدراسات المسحية الخاصة بسوق العمل، لتحديد حاجات السوق والعمل على طرح تخصصات تتوافق مع هذه الحاجات.
8. ضرورة عمل مسابقات على مستوى الجامعات الحكومية والخاصة والعاملة في المملكة الأردنية الهاشمية، وأن تكون أسس المفاضلة على أساس نسبة التوظيف لعدد الخريجين، وكلما زادت هذه النسبة زادت أفضلية الجامعة.
9. التقليل من الجانب النظري التقليدي والتركيز على الجانب العملي في المناهج بما في ذلك ورش العمل، والمختبرات العلمية.

10. كما يمكن تطوير قنوات الاتصال مع الخريجين لتسهيل عملية الحصول على شكواهم وتوقعاتهم والإصغاء لهم بشكل جيد، وقد يكون ذلك من خلال زيادة عدد خطوط الاتصال المجاني مع الجامعات وتفعيل أدوات الاتصال التكنولوجية (البريد الإلكتروني وموقع الجامعة على الإنترنت). بالإضافة إلى التوسع في استخدام برامج الاتصال مع الطلبة الخريجين، كما يمكن متابعة تطور العلاقة مع أسواق العمل من خلال القيام بمسوحات رضا أصحاب العمل بشكل دوري عن أداء الخريجين.

11. إجراء دراسات على مستوى الجامعات الأردنية الرسمية من أجل إمكانية تعميم النتائج. كما لا بد من دراسة قطاع الجامعات الخاصة للتأكد من إمكانية الوصول إلى نفس النتائج وبالتالي إمكانية تعميمها. كما اعتمدت الدراسة الحالية على اختبار أثر عدد من المتغيرات، وهي نوع الكلية والرتبة الأكاديمية، في العلاقة بين مخرجات التعليم والسوق، وهنا لا بد من أن تأخذ الدراسات المستقبلية متغيرات جديدة.

المراجع

أ - المراجع باللغة العربية

أبو كليلة، هاديه محمد،(1998)، **الكفاية الداخلية للتعليم بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة.

أخضر، فايزة، (1995)، **اقتصاديات التعليم** للفتاة في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.

آدم، عصام، (2006)، **التخطيط التربوي والتنمية البشرية** ، ط1، دار الكتاب الجامعي، العين، الإمارات العربية المتحدة.

آل عبدالله ، إبراهيم، (2002)، احتياجات التنمية من التعليم العالي: دراسة وصفية تحليلية لقدرة التعليم العالي على تلبية احتياجات سوق العمل والطلب الاجتماعي، **مجلة جامعة الملك سعود**، ص97-154.

البان، غادة، (1996)، **قياس العائد الاقتصادي من الإنفاق على التعاليم مع التطبيق على الجمهورية العربية السورية** ، ط1، وزارة الثقافة السورية، دمشق.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، (2008)، **تقرير التنمية البشرية لعام 2007-2008**.

التركستاني، حبيب الله بن محمد، (1999)، دور التعليم العالي في تلبية احتياجات سوق العمل السعودي، **مجلة العلوم الاجتماعية** ، مجلد **27**، العدد **3**، ص 20، جامعة الملك عبدالعزيز.

التل، سعيد، (1986)، **دراسات في التعليم الجامعي** ، دار اللواء للصحافة والنشر، عمان، الأردن.

الجفري، ياسين، (1997)، سوق العمل واحتياجاته، **المجلة الاقتصادية** ، عدد 1320، مجلد **1**، ص 15.

الجوهري، عبد الهادي، (1999)، **دراسات في التنمية الاجتماعية (مدخل إسلامي)**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

حجازي، عبد العزيز، (2010)، **مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربي**، ط1، المنظمة العربية للتنمية الإداري، القاهرة، مصر.

الحميد، عبد الواحد، (1995)، **اقتصاديات التعليم** "**استثمار في أمة** "، دراسة مقدمة في اللقاء السنوي الخامس لمديري **التعليم** في القصيم للفترة من 23–25 ذي القعدة، إصدارات وزارة المعارف.

الخثيلة، هنيد ماجد، (2000)، **المهارات التدريبية الفعلية والمثالية كما تراها الطالبة في جامعة الملك سعود** ، جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني، ص107–123.

خصاونة وآخرون، سامي (2001). **التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح**، الطبعة الأولى، دار الفارس للنشر والتوزيع، عمان.

الخطيب، أحمد والمعايعة، عادل(2006). **الأردن الإدارة الإبداعية للجامعات نماذج حديثة**، الطبعة الأولى، عالم الكتاب الحديث، اربد.

راشد ، علي، (2000)، **الجامعة والتدريس الجامعي** ، دار الشروق، جدة، المملكة العربية السعودية.

الربيعي، فلاح، (2008)، مشكلة الموائمة بين مخرجات التعليم وشروط سوق العمل، **الحوار المتمدن**، العدد **1723، ص 14.**

الرشدان، عبدالله زاهي، (2005)، **التربية والتنمية** ، الطبعة الأولى، دار النشر، الأردن.

الزيات، فتحي مصطفى، (1995)، **سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي**، القاهرة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع.

السبيعي، خالد صالح، (2001)، **تقييم اقتصادي للمرحلة التعليمية الثانوية:دراسة في الاستثمار لراس المال البشري في المملكة العربية السعودية** ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

السعيد ، أنور غالب، (2000)، **اقتصاديات التعليم** ، منشورات الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

سليم،الملة،(2000)،**اتجاهات الخريجين المرحلة الثانوية للملتحقين بالكليات التقنية** ،الرياض،مكتب التربية العربي لدول الخليج.

السوطري ، حسن والعنزي، حمود والواصل أكرم وباتيس، أحمد والزهراني، أحمد، (1431هـ)، مدى امتلاك طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود لمهارات القرن الحادي والعشرين، دراسة منشورة ، **مجلة التربية في عالم متغير**، المجلد 28، العدد 2، ص30، الجامعة الهاشمية 7-2010/4/8.

الشهاب ، علي جاسم، (2007)، الأولويات التعليمية واحتياجات سوق العمل في الكويت آراء عينة من الخبراء والتربويين، **المجلة التربوية**، العدد **85**، ص17.

الصاوي، محمد وجيه، (1999)، **دراسات في التعليم العالي المعاصر** "**أهدافه، إدارته، نظمه**"، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

الضلاعين، عرار، (2009)، **أثر التنمية الاجتماعية في تغير أنماط الجريمة في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

عابدين، محمود، (2004)، **علم اقتصاديات التعليم الحديث** ، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.

العبادي ، هاشم (2008)، **إدارة التعليم الجامعي** ، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع.

عبد الباسط، أحمد، (2001)، **سيكولوجية التعليم والتخطيط التعليمي والعائد الاقتصادي**، ط1، دار نهضة الشرق، القاهرة، مصر.

عبدالجواد، نور الدين ومصطفى متولي. (1993). **مهنة التعليم في دول الخليج العربي**، ط1، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج.

العرادي، بدرية،(1992)، **الكفاية الداخلية لكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

العصيمي، خالد بن محمد، (2006)، **المتغيرات العالمية المعاصرة وأثرها في تكوين المعلم**، اللقاء السنوي الثالث عشر، إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، الرياض، جامعة الملك سعود، (ص361-401).

العنزي، سلطان، (2009)، **العلاقة بين التنمية البشرية و الجريمة في المملكة العربية السعودية خلال الفترة (1993-2007)**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

العيسى، جهينة، (1999)، **التحديث في المجتمع القطري** ، شركة كاظمة للنشر والتوزيع.

فرغل، منصور، (2010)، **الاستثمار في رأس المال البشري والعائد في التعليم** ، متوفر عبر http://www.hrdiscussion.com

فريحات، حيدر، (2010)، **حالة البطالة في الأردن**، دائرة الإحصاءات العامة.

القحطاني، سالم بن سعيد، (1998)، **مدى ملائمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل** ، دراسة استطلاعية على جامعة الملك سعود وقطاع الأعمال بمدينة الرياض.

كامل، عمر عبد الله، (1997)، تخطيط التعليم العالي في ضوء احتياجات سوق العمل، **ورقة عمل مقدمة لندوة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية** ، الرياض

المالكي، عبد الله، (2002)، **العائد الاقتصادي للاستثمار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

محجوب، بسمان، (2003)، **إدارة الجامعات العربية في ضوء المواصفات العالمية دراسة تطبيقية لكليات العلوم الإدارية والتجارة** ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

محمد، أميرة، (2006)، **نحو توثيق العلاقة بين الجامعة والمجتمع** ، مقدمة إلى جامعة البحرين، كلية التربية.

المخلافي، محمد، (2005)، مشكلة طلبة الجامعات سوق العمل، **مجلة كلية الاداب والتربية**، العدد **7**، مجلد **9**، ص 11.

مريان، نادر، (2009)، **اتجاهات سوق العمل في الأردن** ، مشروع المنار ممول من وكالة الانماء الكندية، نشرة دورية يصدرها مشروع المنار لرصد الطلب على

العمالة من واقع الإعلانات المنشورة، صحيفة الرأي العدد الأول، كانون ثاني، 2010.

المساد، محمود، (2003)، **الإدارة الفعالة**، ط1، بيروت، مكتبة لبنان.

المفرجي، عادل وأحمد، صالح، (2003)، **رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه**، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

المنبع، محمد، (2001)، تحليل لأعداد الخريجين ومدى ملائمة التخصصات في دول الخليج العربي، **رسالة الخليج العربي**، العدد 81، ص 22.

المنصور، خالد بن محمد، (2008)، **دور المشرف التربوي في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي الصفوف الأولية بمحافظة عنيزة من وجهة نظرهم**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الناقة، محمود، (2004)، التخطيط لتطوير التعليم الجامعي مع نموذج لإطار عام لتطوير مناهج هذا التعليم، **ورقة عمل مقدمة للمؤتمر القومي السنوي 11، (2005)، لمركز تطوير التعليم الجامعي، التعليم الجامعي العربي آفاق الإصلاح والتطوير**، جامعة عين شمس.

النوري، قيس، (1999)، **السلوك الإداري وخلفياته الاجتماعية**، إربد، الأردن، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية.

هاجين، أفريت، (2003)، **نظرية التغير الاجتماعي**، ترجمة عبد الغني سعيد، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.

ب- المراجع الأجنبية:

Adeyemo، S & Ogunleye، A& Oke، C& Adenle، S، (2010)، A survey of factors determining the employability of science and technology graduates of polytechnics and universities in the Nigerian labour market، **Journal of Science and Technology Education Research Vol. 1، No(5)، pp. 99 – 106**.

Albert، C، (2000)، Higher education demand in Spain: **The influence of labour market signals and family background**، **Higher Education**، No (40) pp:147–162.

Albert، S.، Edmonton، (1999)، "**Educational quality indicators**"، Annotated Bibliography، Edition، Canada.

Carlson، A، (2001)، Education and the labour market in Latin America: Why measurement is important and what it tells us about policies،

reforms and performance، **CEPAL - SERIE Desarrollo Productivo**، No(1)، pp: 1-51.

Churchill،G.A. (1979)، "**A paradigm for developing better measures of marketing constructs**"، Journal of Marketing Research، Vol.16. No. 2، pp. 64-73.

Edward&Sallis، 2009، **The Quality Journey**، **BM TRADA GROUP**، first conference for Quality Assurance، university of Kufa.

Franke، R. W. and Barbara H. Chasin. 1994. **Kerala: Radical Reform as Development in an Indian State**. Oakland، CA: Institute for Food and Development Policy.

Isbister، J.(1993). **Promises Not Kept: The Betrayal of Social Change in the Third World**. West Hartford، CT: Kumarian Press.

Lia، F& Morgana، W& Dingc، X،(2008)، The expansion of higher education، employment and over-education in China، **International Journal of Educational Development**، No(28)، PP: 687–697.

Livanos، L (2009).**The Relationship Between Higher Education and Labour Market in Greece: The Weakest Link**?، Institute for Employment Research، University of Warwick. Online at http://mpra.ub.uni-muenchen.de/16239/MPRA Paper No. 16239، posted 14. July 2009 / 09:23

Ulrich، T (1997**). Higher Education and Graduate Employment Ineroupe** .

Valeria، Bryan، 1998، "**Diagnostic and Prescriptive Instrument of Quality Indicators**"، U.S.A. VOI 34.

ملحق (أ)
استبانة أداة الدراسة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة

قسم الأصول والإدارة التربوية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان علاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية في جامعة مؤتة ولإغراض هذه الدراسة فقد قامت الباحثة بتطوير الإستبانة المرافقة علما بأن الإجابة عن فقرات الإستبانة ستكون وفق مقياس ليكرت الخماسي كما يلي

ينطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا ينطبق مطلقاً

وقد قامت الباحثة بتطوير استبانه خاصة بهذه الدراسة من خلال مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات المتعلقة بالموضوع

وبما أنكم المختصون في هذا المجال يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الإستبانة في صورتها الأولية لقراءتها وتحكيمها من حيث :

1. مدى انتماء الفقرة للمجال الذي يندرج تحته
2. شمولية المجال الواحد ووضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية
3. إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسبا

هذا وسيكون لأرائكم وتوجيهاتكم الأثر الفعال في تطوير الأداة لذا أرجو إبداء رأيكم في كل فقرة بوضع إشارة (×) في الحقل الذي ترونه مناسبا وتدوين ملاحظاتكم **(حذف، إضافة، تعديل، دمج، إعادة صياغة).**

شاكرةً لكم حسن تعاونكم.

مع احترامي وتقديري،،،

الباحثة: لينة فارس درويش

القسم الأول: يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يوافق اختياركم:

الرقم	العبارة	مناسبة الفقرة		وضوح الفقرة		انتماء الفقرة		التعديل
		مناسبة	غير مناسبة	واضحة	وغير واضحة	منتمية	غير منتمية	
1.	التعليم الجامعي يوائم بين النظرية والتطبيق							
2.	يعمل التعليم الجامعي على إعداد الطلبة للعمل في القطاع الخاص والعام							
3.	تتضمن الخطط الدراسية مساقات التدريب العملي							
4.	التخصصات التي توفرها الجامعة تتلائم مع احتياجات سوق العمل							
5.	الجامعات تستحدث تخصصات جديدة بشكل مستمر بما يتوافق مع سوق العمل							
6.	التحديث المستمر في المساقات الدراسية بحيث تتلائم مع احتياجات سوق العمل وبشكل دوري							
7.	اشرك رجال الأعمال في وضع وصياغة الخطط الدراسة							
8.	قبول الطلبة في التخصصات المختلفة يتم بناء على متطلبات السوق							
9.	اشارك قطاع الأعمال في تحديد سياسة قبول الطلبة في الجامعات							
10.	الافتقار إلى سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل							
11.	الخطط والبرامج الجامعية تنسجم مع الخطط التنموية في الأردن							
12.	أهداف المناهج تركز على التدريب التعاوني بين مؤسسة التعليم ومؤسسة الإنتاج.							

13	ضعف الارتباط بين أهداف التخصصات الجامعية وحاجات سوق العمل							
14	مؤسسة التعليم العام والعالي تقوم بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم في سوق العمل							
15	إعداد الخريجين لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل سواء بالزيادة أو بالنقصان							
16	الساعات المعتمدة المخصصة للتدريب في الخطط الدراسية كافية							
17	الخطط الدراسية تركز على تأهيل الطالب تأهيلا نظريا							
18	التدريب الميداني يسهل فهم الطالب للمعرفة النظرية التي يتلقاها في الجامعة							
19	المحتوى العلمي لمناهج الجامعات مرتبط بحاجات المجتمع التنموية							
20	ضرورة توفير فرص للتدريب على العمل خلال العطلة الصيفية							
21	تقوم سياسات القبول على المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل							
22	ضرورة تناسب نوعية الخريج مع احتياجات سوق العمل							
23	أهداف التعليم تركز على معرفة الجوانب التقنية الحديثة ولكن بصورة لا تواكب تطورات العصر							
24	تطوير الخطط يجري وفقا لمخرجات التعليم الجامعي في البرامج المختلفة							
25	أهداف البرامج الجامعية وخططها تنسجم مع رؤية ديوان الخدمة المدنية							
26	إعداد الطلبة للعمل في القطاع العام والخاص							
27	البرامج الجامعية تخصص ساعات للتدريب العملي							
28	وجود تعاون مشترك بين مراكز التطور الوظيفي والجامعات الحكومية							

29	إجراء دراسات ميدانية في وضع الخطط الدراسية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل							

الملحق (ب)
استبانه أداة الدراسة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الاستلانة بعد التحكيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تجري الطالبة دراسة بعنوان: "**العلاقة بين التعليم الجامعي، وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية**"، راجياً التكرم بالإجابة على فقرات الاستبانة المرفقة، علماً بأن الإجابات الواردة إلينا من طرفكم سيتم التعامل معها بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

واقبلوا فائق الشكر والاحترام،،،

الطالبة

لينة فارس درويش

القسم الأول: أرجو التكرم بوضع إشارة (x) في المربع الذي ينطبق على حالتك:

الجنس	☐ ذكر	☐ أنثى
الكلية	☐ علمية	☐ إنسانية
الرتبة الأكاديمية	☐ أستاذ	☐ أستاذ مشارك
	☐ أستاذ مساعد	☐ مدرس

القسم الثاني: يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يوافق اختياركم:

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
1.	يوائم التعليم الجامعي بين النظرية والتطبيق					
2.	يعمل التعليم الجامعي على إعداد الطلبة للعمل في القطاع الخاص والعام					
3.	تتضمن الخطط الدراسية مساقات التدريب العملي					
4.	تتلاءم التخصصات التي توفرها الجامعة مع احتياجات سوق العمل					
5.	تقوم الجامعات باستحداث تخصصات جديدة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل					
6.	يتم تطوير المساقات الدراسية دوريا لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل					
7.	تشرك الجامعات رجال الأعمال في وضع الخطط الدراسة					
8.	يتم قبول الطلبة في التخصصات المختلفة بناء على متطلبات سوق العمل					
9.	يشارك قطاع الأعمال في تحديد سياسة قبول الطلبة في الجامعات					
10.	توضع سياسة مستقبلية واضحة لدور التعليم العام والجامعي والمهني في توفير العمالة الوطنية لسوق العمل					
11	تنسجم الخطط والبرامج الجامعية مع الخطط التنموية في الأردن					
12.	تركز أهداف المناهج على التدريب التعاوني بين مؤسسة التعليم ومؤسسة الإنتاج.					
13.	يوجد ارتباط بين أهداف التخصصات الجامعية وحاجات سوق العمل					

الرقم	العبارة	تنطبق دائماً	ينطبق غالباً	ينطبق أحياناً	ينطبق نادراً	لا تنطبق أبداً
.14	تقوم مؤسسة التعليم العام والعالي بمتابعة الخريجين بعد تخرجهم في سوق العمل					
.15	تتناسب أعداد الخريجين مع احتياجات سوق العمل					
.16	الساعات المعتمدة المخصصة للتدريب في الخطط الدراسية كافية					
.17	تركز الخطط الدراسية على تأهيل الطالب تأهيلا نظريا					
.18	يسهل التدريب الميداني فهم الطالب للمعرفة النظرية التي يتلقاها في الجامعة					
.19	يرتبط المحتوى العلمي لمناهج الجامعات بحاجات المجتمع التنموية					
.20	توفر الجامعة فرص للتدريب على العمل خلال العطلة الصيفية					
.21	تقوم سياسات القبول على المواءمة بين العرض والطلب في سوق العمل					
.22	يتناسب نوعية الخريج مع احتياجات سوق العمل					
.23	تركز أهداف التعليم على معرفة الجوانب التقنية الحديثة بصورة تواكب تطورات العصر					
.24	يجري تطوير الخطط وفقا لمخرجات التعليم الجامعي في البرامج المختلفة					

الملحق (ج)
قائمة بأسماء المحكِّمين

قائمة بأسماء المحكمين لأدوات الدراسة

قام بتحكيم أداة الدراسة خمسة عشر محكماً من الأساتذة المختصين في التربية والقياس والتقويم ومدراء الشركات وذلك للاستفادة من ملاحظاتهم حول مدى انتماء الفقرة ومناسبتها ووضوح صياغتها، وتقديم التعديلات والملاحظات التي تساعد في تطوير الأداة.

الرقم	اسم المحكم	التخصص	الوظيفة	العنوان
1	د. مصطفى جوفيل	مناهج عامة وتكنولوجيا التعليم		جامعة الحسين
2	د. فؤاد كريشان	اقتصاد	عميد كلية إدارة الأعمال	جامعة الحسين
3	د. عادل آل خطاب	مخاطر		جامعة الحسين
4	د. محمد رصاعي	العلوم التربوية	رئيس قسم متطلبات الجامعة	جامعة الحسين
5	د. طلال الزعبي		عميد كلية العلوم التربوية	جامعة الحسين
6	د. خالد أبو تايه	العلوم التربوية		جامعة الحسين
7	د. إخلاص الطراونة	موارد بشرية	نائب عميد كلية إدارة الأعمال	جامعة الحسين
8	عمر كرم		مشرف تربوي	العقبة
9	علي كرم		مدير تنفيذي لجمعية العقبة الخيرية	العقبة
10	م. نجيب الشيخ		مدير عام شركة الأسمدة	العقبة
11	م. محمد الحجوج		مدير دائرة البيئة في شركة الأسمدة	العقبة
12	د. نصر العلي	علم نفس		جامعة اليرموك
13	أكرم الضابط		مدير مكتب المحاسبين العرب	العقبة
14	فؤاد عارف الطراونة		رئيس قسم التقدير لضريبة الدخل	عمان
15	ناظم الكساسبة		مدير الضمان الاجتماعي	الكرك

ملحق (ج)
المخاطبات الرسمية

MU'TAH UNIVERSITY

President Office

جامعة مؤتة

مكتب الرئيس

Ref. : ....

Date : ....

الرقم : [illegible]

التاريخ : [illegible]

الموافق : [illegible]

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الحسين بن طلال المحترم

تحية طيبة، وبعد:

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة لينا فارس درويش، والتي تدرس في جامعة مؤتة بتخصص ماجستير إدارة تربوية في توزيع استبانة دراستها الموسومة بـ: "**العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية في إقليم الجنوب**" على المعنيين لديكم؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم حسن اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ. د. عبدالرحيم الحنيطي

نسخة/ عميد الدراسات العليا

مؤتة – الكرك – الأردن – هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٣٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+

Mu'tah-Karak-Jordan-Tel: +962-3-2372380 P.O.Box: (7) Zip Code: (61710) Fax: +962-3-2375540

www.mutah.edu.jo E-mail: mutah@mutah.edu.jo

بسم الله الرحمن الرحيم

Mut'ah University
Faculty of Education

جامعة مؤتـــة
كلية العلوم التربوية

مكتب نائب العميد

Ref : ....

Date: ....

الــرقم : ١٠٧ / ٦٢ / ٥٩٧

الموافق: ٢٢-٦-٢٠١١

الأستاذ الدكتور رئيس لجنة الدراسات العليا في الكلية المحترم

تحية طيبة وبعد،

تم النظر في استدعاء المقدم من الطالبة : لينه فارس درويش آل درويش(٦٢٠٠٩٠٨١٤٠١١) ماجستير أصول وإدارة تربوية ، والذي تطلب فيه الموافقة على مخطط رسالتها والموسوم بـ " **العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية** " وقد أوصت لجنة الدراسات العليا في قسم الأصول والإدارة التربوية في جلستها رقم١١/ ٢٠١١ الموافق ٢١ / ٦ / ٢٠١١ بالموافقة على مخطط الطالبة والموسومة بـ " **العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية** " وتعيين الأستاذ الدكتور عبد الفتاح خليفات مشرفاً على رسالتها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس لجنة الدراسات العليا
في قسم الأصول والإدارة التربوية

د. حسن الطعاني

١) أ.د. عميد الدراسات العليا المحترم
أرجو الموافقة على توصية لجنة الدراسات العليا في القسم المختصة اعتماد مخطط رسالة الطالبة

٢) السيد ... للإجراء

P.O. Box: (7) Mu'tah/karak/Jordan
Tel.: (962-3) 2372380-99 ext. (5522)
Fax.: (962-3) 2372380-99 ext. (3155)

ص.ب: (٧) مؤتة / الكرك/ الأردن
تلفون: (٩٦٢-٣) ٢٣٧٢٣٨٠-٩٩ فرعي (٥٥٢٢)
فاكس: (٩٦٢-٣) ٢٣٧٢٣٨٠-٩٩ فرعي (٣١٥٥)

MU'TAH UNIVERSITY
President Office

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة مؤتة
مكتب الرئيس

Ref. :…………

Date :…………

الرقم : ١٣/١٣٤/ ٧٧٥٨

التاريخ : ٥ /محرم/١٤٣٣هـ

الموافق : ٣٠/١١/٢٠١١م

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الطفيلة التقنية المحترم

تحية طيبة، وبعد:

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة لينا فارس درويش، والتي تدرس في جامعة مؤتة بتخصص ماجستير إدارة تربوية في توزيع استبانة دراستها الموسومة بـ: "**العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل من وجهة نظر الأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية في إقليم الجنوب**" على المعنيين لديكم؛ وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

شاكرين لكم حسن اهتمامكم وحرصكم على التعاون مع جامعة مؤتة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

رئيس الجامعة

أ. د. عبدالرحيم الحنيطي

نسخة/ عميد الدراسات العليا

مؤتة – الكرك – الأردن – هاتف: ٢٣٧٢٣٨٠-٣-٩٦٢+ ص.ب: (٧) الرمز البريدي: (٦١٧١٠) فاكس: ٢٣٧٥٥٤٠-٣-٩٦٢+
Mu'tah-Karak-Jordan-Tel: +962-3-2372380 P.O.Box: (7) Zip Code: (61710) Fax: +962-3-2375540
www.mutah.edu.jo E-mail: mutah@mutah.edu.jo

المعلومات الشخصية

الإسم: لينة فارس درويش ال درويش

الكليه: العلوم التربوية

التخصص: ادارة تربوية

الهاتف الأرضي: 032060390

الهاتف النقال: 0795910934

البريد الإكتروني: nicelanoosh85@yahoo.com

السنة: 2012